

**PROYECTO DE TITULACIÓN**  
**“ANÁLISIS ORGANIZACIONAL Y**  
**DIAGNÓSTICO DE BOU COMPANYY”**

**NYCOLE ECHEVERRÍA**

**ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Tutor: Andrés Toledo**

**2024 – 2025**

## Tabla de Contenidos

<b>1. <i>Análisis Organizacional y Diagnóstico de Bou (Talento Humano)</i></b> .....	<b>4</b>
<b>1.1. Introducción</b> .....	<b>4</b>
<b>2. <i>Análisis de la Cultura Organizacional</i></b> .....	<b>4</b>
<b>2.1. Modelos de Cultura Organizacional</b> .....	<b>4</b>
<b>2.2. Comparación de Modelos de Cultura Organizacional</b> .....	<b>4</b>
<b>3. <i>FODA Extendido</i></b> .....	<b>5</b>
<b>3.1. Fortalezas</b> .....	<b>5</b>
<b>3.2. Oportunidades</b> .....	<b>5</b>
<b>3.3. Debilidades</b> .....	<b>5</b>
<b>3.4. Amenazas</b> .....	<b>6</b>
<b>4. <i>Comparación de Modelos de Gestión del Talento Humano</i></b> .....	<b>6</b>
<b>5. <i>Plan de Desarrollo del Talento Humano</i></b> .....	<b>7</b>
<b>5.1. Propuesta de Programas de Capacitación</b> .....	<b>7</b>
<b>5.2. Plan de Carrera y Evaluación de Desempeño</b> .....	<b>7</b>
<b>6. <i>Análisis PESTEL</i></b> .....	<b>7</b>
<b>7. <i>Resultado y análisis de la encuesta</i></b> .....	<b>7</b>
<b>8. <i>Conclusiones</i></b> .....	<b>15</b>
<b>9. <i>Recomendaciones</i></b> .....	<b>16</b>
<b>10. <i>Estrategias para mejorar el ambiente laboral</i></b> .....	<b>17</b>
<b>11. <i>Bibliografía</i></b> .....	<b>20</b>

## Índice de Tablas

Tabla 1 Comparación de Modelos de Cultura Organizacional. Autor: Nycole Echeverría .....	5
Tabla 2 Comparación de Modelos de Talento Humano. Autor: Nycole Echeverría .....	6

## Índice de Gráficos

Ilustración 1 Pregunta #1 Encuesta en Bou Company. Autor: Nycole Echeverría .....	8
Ilustración 2 Pregunta #2 Encuesta en Bou Company. Autor: Nycole Echeverría .....	8
Ilustración 3 Pregunta #3 Encuesta en Bou Company. Autor: Nycole Echeverría .....	9
Ilustración 4 Pregunta #4 Encuesta en Bou Company. Autor: Nycole Echeverría .....	10
Ilustración 5 Pregunta #5 Encuesta en Bou Company. Autor: Nycole Echeverría .....	10
Ilustración 6 Pregunta #6 Encuesta en Bou Company. Autor: Nycole Echeverría .....	11
Ilustración 7 Pregunta #7 Encuesta en Bou Company. Autor: Nycole Echeverría .....	12
Ilustración 8 Pregunta #8 Encuesta en Bou Company. Autor: Nycole Echeverría .....	12
Ilustración 9 Pregunta #9 Encuesta en Bou Company. Autor: Nycole Echeverría .....	13
Ilustración 10 Pregunta #10 Encuesta en Bou Company. Autor: Nycole Echeverría .....	14
Ilustración 11 Pregunta #11 Encuesta en Bou Company. Autor: Nycole Echeverría .....	14

## **1. Análisis Organizacional y Diagnóstico de Bou (Talento Humano)**

### **1.1.Introducción**

Bou es una empresa ecuatoriana con una cultura organizacional en constante evolución, buscando optimizar la gestión del talento humano para fortalecer su competitividad y crecimiento. En este análisis, se examinará la situación actual de la empresa desde una perspectiva de talento humano, identificando fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que permitan desarrollar estrategias de mejora en la gestión del personal. Se emplearán herramientas de diagnóstico como el FODA extendido, la Matriz de Perfil Competitivo, matrices de Evaluación de Factores Externos (EFE) e Internos (EFI) y el análisis PESTEL.

**Esta investigación se realizó en BOU Company**, una empresa ecuatoriana de moda urbana que promueve la creatividad, identidad local y sostenibilidad. **Con autorización de su CEO, Alexis Martínez**, se aplicó una encuesta a **12 colaboradores** pertenecientes a distintas áreas de la organización para analizar el ambiente laboral, la percepción del talento humano y proponer estrategias de mejora basadas en evidencia.

## **2. Análisis de la Cultura Organizacional**

Bou se caracteriza por una cultura organizacional flexible y creativa, enfocada en la colaboración y la innovación. Sin embargo, el crecimiento de la empresa exige una estructura más definida que permita el desarrollo profesional de los colaboradores, así como la retención del talento clave. Se analizará la estructura actual de la empresa y las áreas de mejora en la gestión del talento humano.

### **2.1.Modelos de Cultura Organizacional**

Bou se encuentra en un modelo de cultura adhocrática, donde la creatividad y la flexibilidad son clave. No obstante, es importante equilibrarlo con un modelo de cultura de mercado que priorice la eficiencia y el desempeño para garantizar el crecimiento sostenible de la empresa. Se recomienda la adopción de un modelo híbrido de cultura adhocrática y cultura de clan, fomentando la creatividad, pero con mayor formalización en la gestión de talento.

### **2.2.Comparación de Modelos de Cultura Organizacional**

Modelo	Características	Aplicabilidad en Bou
Cultura Adhocrática	Flexible, orientada a la innovación y creatividad.	Aplicable, pero necesita mayor formalización.
Cultura de Clan	Centrada en el trabajo en equipo, valores compartidos.	Reforzada con mentoría y liderazgo participativo.
Cultura de Mercado	Enfocada en la competitividad y resultados.	Requiere equilibrar desempeño con creatividad.
Cultura Jerárquica	Estructurada, con control y procesos definidos.	No aplicable, pues afectaría la innovación.

*Tabla 1 Comparación de Modelos de Cultura Organizacional. Autor: Nycole Echeverría*

### 3. FODA Extendido

#### 3.1. Fortalezas

- Cultura organizacional enfocada en la colaboración y creatividad.
- Personal comprometido con los valores y la visión de la empresa.
- Capacidad de atracción de talento joven y creativo.
- Flexibilidad en la estructura organizativa que fomenta la innovación.
- Ambiente laboral que promueve la participación y autonomía.

#### 3.2. Oportunidades

- Creciente interés por parte de los profesionales en el trabajo en empresas con propósito.
- Implementación de programas de capacitación para fortalecer habilidades técnicas y blandas.
- Uso de tecnologías para optimizar la gestión del talento humano y mejorar el clima laboral.
- Potenciación de estrategias de employer branding para atraer talento altamente calificado.
- Posibilidad de alianzas estratégicas con universidades para atraer talento en formación.

#### 3.3. Debilidades

- Falta de programas estructurados de desarrollo profesional y planes de carrera.

- Escasez de procesos formales de retroalimentación y evaluación del desempeño.
- Necesidad de mayor integración entre los diferentes equipos de trabajo.
- Dependencia en perfiles creativos sin un plan de retención a largo plazo.
- Baja presencia de sistemas de automatización en recursos humanos.

### 3.4.Amenazas

- Alta rotación de personal en la industria creativa.
- Competencia con otras empresas que ofrecen beneficios laborales más atractivos.
- Cambios en las expectativas de los empleados sobre el equilibrio vida-trabajo.
- Impacto de regulaciones laborales en costos operativos y flexibilidad empresarial.
- Riesgo de fuga de talento hacia mercados internacionales con mejores condiciones laborales.

## 4. Comparación de Modelos de Gestión del Talento Humano

Modelo	Características	Aplicabilidad en Bou
Gestión Tradicional	Enfoque jerárquico, rígido.	No aplicable, afecta la innovación.
Gestión por Competencias	Basada en habilidades clave para cada rol.	Se recomienda su adopción parcial.
Gestión del Conocimiento	Aprovechamiento de la información y experiencia interna.	Necesario fortalecer para consolidar aprendizaje organizacional.
Gestión Estratégica	Enfoque alineado a los objetivos del negocio.	Aplicable para vincular talento con visión organizacional.

Tabla 2 Comparación de Modelos de Talento Humano. Autor: Nycole Echeverría

## 5. Plan de Desarrollo del Talento Humano

### 5.1. Propuesta de Programas de Capacitación

Se recomienda la creación de programas de formación interna que permitan mejorar las habilidades del equipo y fomentar el crecimiento dentro de la empresa. Las capacitaciones deben incluir:

- Habilidades técnicas en diseño, producción y gestión creativa.
- Desarrollo de habilidades blandas como liderazgo, comunicación y trabajo en equipo.
- Formación en herramientas digitales y gestión de proyectos.
- Mentoría por parte de profesionales de la industria.

### 5.2. Plan de Carrera y Evaluación de Desempeño

Es fundamental implementar un sistema de retroalimentación y evaluación del desempeño basado en KPI's de productividad, creatividad e innovación. Se sugiere:

- Desarrollo de una matriz de competencias para cada rol dentro de la empresa.
- Evaluaciones semestrales con feedback estructurado.
- Planes de ascenso y rotación interna para evitar fuga de talento.
- Programas de incentivos por desempeño y logros estratégicos.

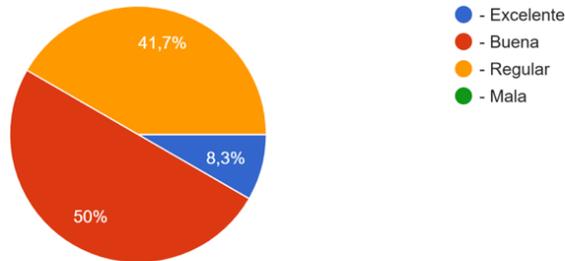
## 6. Análisis PESTEL

1. **Político:** Regulaciones laborales pueden impactar la flexibilidad organizativa.
2. **Económico:** Competencia por talento calificado puede elevar costos salariales.
3. **Social:** Los empleados buscan ambientes de trabajo saludables y con oportunidades de crecimiento.
4. **Tecnológico:** Uso de herramientas digitales para mejorar la gestión del talento.
5. **Ecológico:** Tendencia hacia empleadores con responsabilidad social y ambiental.
6. **Legal:** Normativas sobre teletrabajo y derechos laborales pueden influir en la organización.

## 7. Resultado y análisis de la encuesta

En la presente encuesta nos podemos dar cuenta que el personal de Bou no se siente cien por ciento satisfecho en su trabajo, a continuación, presentamos el análisis de cada una de las preguntas:

1.1. ¿Cómo calificarías tu relación con tus compañeros de trabajo?  
12 respuestas



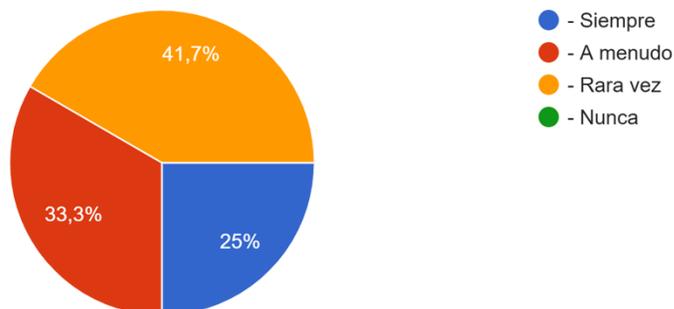
*Ilustración 1 Pregunta #1 Encuesta en Bou Company. Autor: Nycole Echeverría*

El cincuenta por ciento de las personas consideran que su relación con sus compañeros de trabajo no es la mejor. La minoría la considera excelente.

### **Análisis interpretativo:**

Este resultado refleja una necesidad urgente de fortalecer la cohesión interna del equipo. Según Tsipursky (2023), las conexiones sociales genuinas en el entorno laboral no pueden imponerse, sino que deben surgir en un entorno que promueva naturalmente la colaboración.

1.2. ¿Te sientes apoyado por tus compañeros cuando necesitas ayuda?  
12 respuestas



*Ilustración 2 Pregunta #2 Encuesta en Bou Company. Autor: Nycole Echeverría*

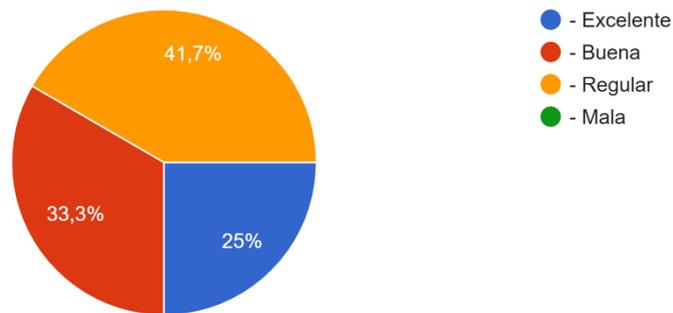
La mayoría se considera apoyada, mientras que el 40% opina lo contrario.

### **Análisis interpretativo:**

Aunque hay un respaldo general, el 40% que se siente poco apoyado sugiere una falta de conexión o confianza que puede abordarse con liderazgo participativo y fortalecimiento de una cultura de clan.

#### 1.3. ¿Cómo describirías la relación con tu jefe inmediato?

12 respuestas



*Ilustración 3 Pregunta #3 Encuesta en Bou Company. Autor: Nycole Echeverría*

Mayoría considera que tienen una buena relación con su jefe; la minoría, regular.

### **Análisis interpretativo:**

Una relación sana con los líderes es clave para mantener la motivación. Sin embargo, como advierte Tshipursky (2023), si no se trabaja desde la empatía, podría surgir una brecha entre percepción directiva y realidad del equipo.

## 2.1. ¿Cuentas con los recursos necesarios para realizar tu trabajo?

12 respuestas

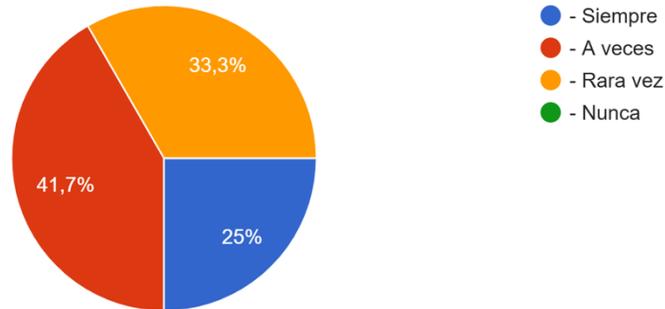


Ilustración 4 Pregunta #4 Encuesta en Bou Company. Autor: Nycole Echeverría

El 33% considera que rara vez tiene todos los recursos para hacer bien su trabajo.

### **Análisis interpretativo:**

Esto representa un obstáculo técnico para la productividad. UNIR (s.f.) sugiere que una adecuada provisión de herramientas es parte de una estrategia de bienestar laboral.

## 2.2. ¿Te sientes cómodo con las condiciones físicas del lugar de trabajo (oficinas, equipos, ambiente)?

12 respuestas

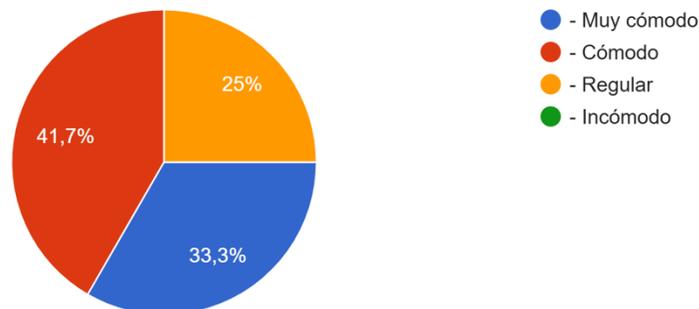


Ilustración 5 Pregunta #5 Encuesta en Bou Company. Autor: Nycole Echeverría

Mayoría lo considera bueno; minoría, regular.

### Análisis interpretativo:

Una percepción positiva, pero no unánime. Deben implementarse acciones para que quienes ven el ambiente como regular se sientan parte activa de la cultura empresarial (Santander-Salmon, 2023).

#### 3.1. ¿Crees que tienes oportunidades de crecimiento en la organización?

12 respuestas

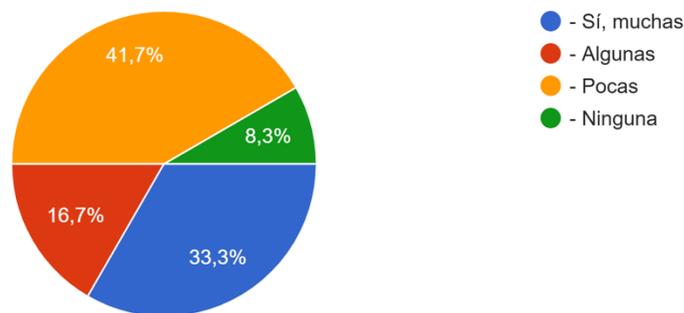


Ilustración 6 Pregunta #6 Encuesta en Bou Company. Autor: Nycole Echeverría

Solo el 8% cree que no tiene oportunidades.

### Análisis interpretativo:

Evolution (2024) resalta la importancia de los planes de carrera para retención del talento. BOU tiene potencial, pero debe reforzar su oferta de desarrollo profesional.

### 3.2. ¿Sientes que tu trabajo es valorado y reconocido?

12 respuestas

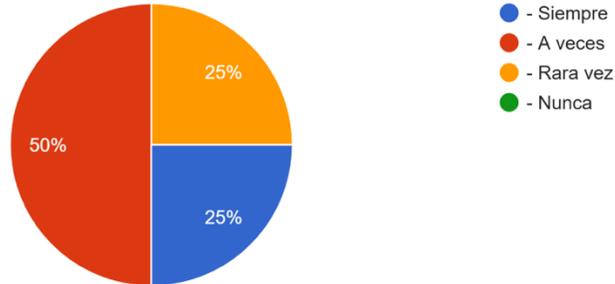


Ilustración 7 Pregunta #7 Encuesta en Bou Company. Autor: Nycole Echeverría

El 50% solo a veces se siente valorado.

#### **Análisis interpretativo:**

Esto indica una falta de reconocimiento formal. UNIR (s.f.) enfatiza que el reconocimiento constante es clave en la motivación y productividad.

### 4.1. ¿Cómo calificarías la comunicación dentro del equipo?

12 respuestas

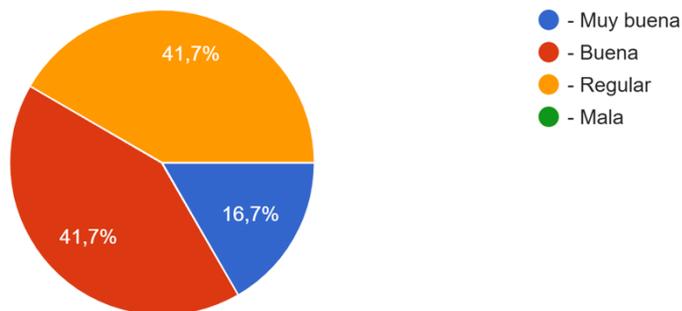


Ilustración 8 Pregunta #8 Encuesta en Bou Company. Autor: Nycole Echeverría

Mayoría la considera regular.

### Análisis interpretativo:

La comunicación debe ser clara y bidireccional. Según Tsipursky (2023), la desconexión entre niveles jerárquicos aumenta cuando no hay canales efectivos de diálogo.

4.2. ¿Recibes información clara y suficiente sobre las metas y objetivos de tu área?

12 respuestas

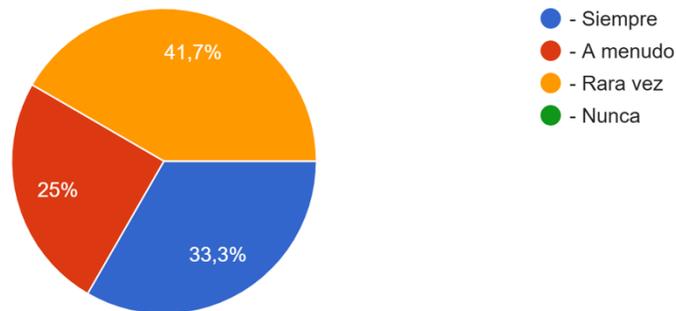


Ilustración 9 Pregunta #9 Encuesta en Bou Company. Autor: Nycole Echeverría

“Rara vez” predomina como respuesta.

### Análisis interpretativo:

Este es un problema que puede afectar gravemente la coordinación y eficiencia. Se sugiere implementar protocolos de comunicación clara y estructurada.

5.1. ¿Te sientes motivado para venir a trabajar cada día?

12 respuestas

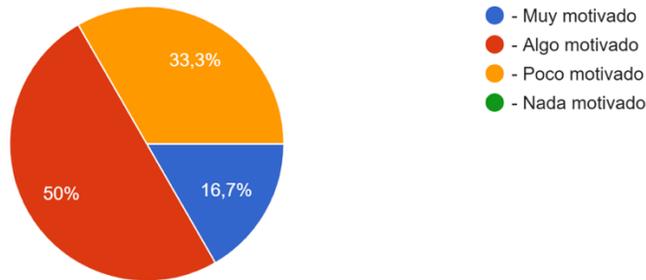


Ilustración 10 Pregunta #10 Encuesta en Bou Company. Autor: Nycole Echeverría

La mayoría está motivada; el 33% poco motivado.

**Análisis interpretativo:**

Esto refleja una motivación parcial. Se deben reforzar las políticas de propósito y sentido del trabajo, tal como lo indican Evolution (2024) y UNIR (s.f.).

5.2. ¿Crees que la organización se preocupa por tu bienestar?

12 respuestas

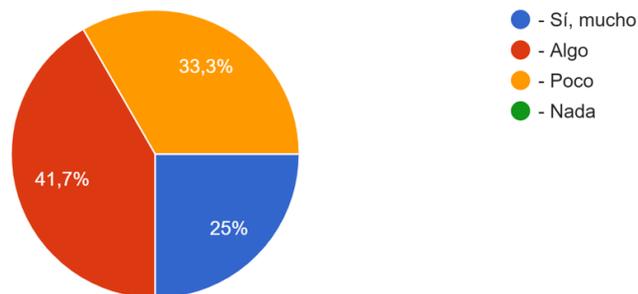


Ilustración 11 Pregunta #11 Encuesta en Bou Company. Autor: Nycole Echeverría

Solo el 25% considera que la organización se preocupa por su bienestar.

### **Análisis interpretativo:**

Este es un dato preocupante. El bienestar debe ser transversal, desde beneficios hasta programas de salud emocional. (UNIR, s.f.)

### **8. Conclusiones**

- **Bou presenta una cultura organizacional con alto potencial creativo**, basada en la flexibilidad y colaboración. Sin embargo, enfrenta el reto de estructurar sus procesos de gestión del talento humano para sostener su crecimiento y competitividad. La implementación de un modelo híbrido entre cultura adhocrática y de clan permitiría conservar su esencia innovadora sin sacrificar eficiencia.
- **El diagnóstico evidencia una carencia de estructura formal en el desarrollo profesional y en los procesos de evaluación de desempeño**. Esta debilidad puede limitar la retención de talento a mediano plazo, especialmente en un entorno tan competitivo como el de la industria creativa y de moda.
- **Los resultados de la encuesta reflejan una percepción mixta del ambiente laboral**, donde si bien hay aspectos positivos como el apoyo entre colegas y relaciones cordiales con los líderes, también hay señales claras de alerta: baja percepción de valoración del trabajo, comunicación interna deficiente y dudas sobre las oportunidades de crecimiento.
- **La desconexión entre lo que la dirección propone y lo que los colaboradores perciben** es una amenaza latente. Esto es coherente con lo planteado por Tsipursky (2023), quien advierte que imponer formas de trabajo o estrategias de conexión sin una comprensión empática puede deteriorar la moral interna.
- **La empresa tiene oportunidades valiosas en la gestión estratégica del talento**, como establecer vínculos con universidades, crear programas internos de mentoría y fortalecer su marca empleadora (employer branding), que pueden consolidar una cultura organizacional sostenible y atractiva para el talento joven.

## 9. Recomendaciones

- **Formalizar un sistema estructurado de desarrollo profesional y planes de carrera.** Esto incluye establecer rutas de crecimiento, criterios de promoción claros, mentorías internas y formación continua, lo cual permitirá aumentar la retención de talento y su motivación.
- **Implementar un modelo de evaluación del desempeño por competencias y retroalimentación continua,** alineado a los valores y objetivos de la empresa. Las evaluaciones deben ser participativas, formativas y transparentes para generar confianza y mejora continua.
- **Desarrollar un programa robusto de bienestar organizacional,** que no solo contemple beneficios económicos o recreativos, sino también elementos emocionales: salud mental, equilibrio trabajo-vida y reconocimiento genuino del esfuerzo individual. Esto mejorará el sentido de pertenencia.
- **Fortalecer los canales de comunicación interna,** promoviendo espacios seguros de escucha activa, reuniones breves y estructuradas, y el uso de herramientas digitales colaborativas. Se debe capacitar a los líderes en comunicación empática y efectiva.
- **Rediseñar la estrategia de employer branding,** destacando la identidad cultural de Bou, su impacto social y creativo, y su propuesta de valor para los empleados. Esto será clave para atraer nuevo talento, sobre todo en generaciones más jóvenes con propósito.
- **Adoptar un enfoque de liderazgo transformacional y empático,** capaz de reducir la brecha entre dirección y colaboradores. Esto implica que los líderes no solo dirijan, sino que también escuchen, acompañen y se alineen con las expectativas del equipo (Tsipursky, 2023).
- **Aprovechar alianzas estratégicas con instituciones educativas y otras empresas afines,** que permitan intercambiar conocimiento, prácticas de innovación y vinculación con talento en formación.
- **Automatizar procesos básicos de recursos humanos,** como gestión de horarios, asistencia, evaluaciones y solicitudes internas. Esto permitirá liberar tiempo operativo y centrarse en tareas estratégicas de gestión del talento.

## 10. Estrategias para mejorar el ambiente laboral

### • Fomentar la integración y el sentido de equipo

- Organizar actividades periódicas de integración y team building con enfoque creativo y cultural, acorde al espíritu de la marca. Estas actividades pueden incluir salidas recreativas, retos colaborativos, dinámicas de rol o talleres artísticos que permitan a los colaboradores conectarse desde sus intereses personales.
- Crear comités internos por proyectos o afinidades (como música, diseño o medioambiente), que no solo fomentan vínculos más allá del trabajo, sino que permiten a los talentos de BOU expresarse y colaborar en un ambiente informal y motivador.
- Incentivar espacios informales como desayunos colaborativos, días temáticos o dinámicas de reconocimiento entre pares, que fortalecen la cultura interna desde la espontaneidad y la empatía.

**Objetivo:** Con estas acciones se busca mejorar las interacciones sociales en BOU, fortaleciendo el sentido de pertenencia, el compañerismo y la conexión emocional entre colaboradores, aspectos clave para mantener una cultura organizacional viva y auténtica. Según Tsipursky (2023), si bien la interacción genuina no puede forzarse, es posible diseñar un entorno que la propicie de forma natural y significativa.

### • Fortalecer la comunicación interna

- Establecer rutinas semanales de check in o reuniones breves por equipos para compartir avances, inquietudes o necesidades del día a día, lo que permite alinear expectativas y dar seguimiento continuo.
- Implementar herramientas digitales colaborativas (como Slack, Trello o Notion), adaptadas a los flujos creativos de BOU, para garantizar una comunicación fluida, ordenada y accesible desde cualquier lugar.
- Capacitar a los líderes en escucha activa y retroalimentación constructiva, con el fin de promover un entorno de confianza y claridad en los intercambios diarios.

**Objetivo:** Al mejorar la comunicación interna en BOU, se reduce la ambigüedad, se refuerza la coordinación de tareas y se disminuyen los conflictos, favoreciendo un clima de trabajo más colaborativo y alineado con los valores creativos de la marca (UNIR, s.f.).

- **Reconocimiento y valoración del trabajo**

- Crear un programa de reconocimiento mensual (por votación del equipo o basado en logros medibles) que premie no solo resultados, sino también actitudes positivas como la solidaridad, la innovación o el compromiso.
- Visibilizar públicamente los aportes de los colaboradores en reuniones generales, canales internos o redes sociales, reforzando el valor de cada contribución.
- Incorporar el feedback positivo como parte esencial del proceso de evaluación, fomentando una cultura de apreciación continua.

**Objetivo:** Con estas acciones se busca fortalecer el sentido de propósito y autoestima laboral en BOU. Actualmente, el 50% del equipo reporta que solo a veces siente que su trabajo es valorado. Generar un entorno donde se reconozca el esfuerzo mejora la motivación y la retención del talento (Evolution, 2024).

- **Diseñar un entorno flexible y participativo**

- Fomentar la autonomía para gestionar horarios de trabajo, dentro de parámetros claros, especialmente en áreas donde la creatividad requiere de mayor libertad.
- Involucrar a los colaboradores en decisiones internas mediante encuestas, grupos focales o sesiones de cocreación, dándoles voz en la evolución de la empresa.
- Mantener una política abierta a ideas y propuestas desde cualquier nivel jerárquico, promoviendo la innovación horizontal.

**Objetivo:** En BOU, la flexibilidad es parte de su ADN cultural. Estas medidas buscan que dicha flexibilidad se complemente con una participación activa que evite la desorganización y promueva un sentido de responsabilidad compartida (Santander-Salmon, 2023).

- **Apoyar el equilibrio vida-trabajo y el bienestar**

- Brindar espacios para pausas activas, manejo del estrés o talleres de bienestar emocional que fortalezcan la salud integral de los equipos.
- Establecer días de descanso flexibles o permisos personales ágiles que respondan a las necesidades reales del equipo, sin burocracia innecesaria.

- Promover una cultura que respete el tiempo libre y fomente hábitos saludables fuera del horario laboral.

**Objetivo:** Estas iniciativas buscan cuidar el bienestar emocional del equipo de BOU, reconociendo que el equilibrio vida-trabajo es esencial para la retención del talento, especialmente entre los jóvenes profesionales (UNIR, s.f.).

- **Retroalimentación bidireccional y liderazgo empático**

- Realizar evaluaciones 360°, donde los colaboradores puedan dar retroalimentación sobre el estilo de liderazgo de sus jefes, fomentando la mejora continua desde todos los niveles.
- Capacitar a los líderes en competencias emocionales, gestión de conflictos y *coaching* de equipos, con un enfoque humano y respetuoso.
- Establecer espacios de conversación uno a uno, donde no solo se hable de tareas, sino también de aspiraciones, motivaciones y desarrollo profesional.

**Objetivo:** Con estas acciones se busca reducir la brecha entre la gerencia y los colaboradores en BOU, generando una gestión más cercana, empática y coherente con los valores inclusivos de la marca (Tsipursky, 2023).

## 11. Bibliografía

Cañarte Lucas, L. M., & Castillo Merino, E. E. (2024). *El teletrabajo como estrategia de gestión del talento humano en instituciones públicas en tiempos de pandemia*. Revista Científica y Arbitrada de Ciencias Sociales y Humanas **Koinonía**, 9(1), 457–470. [https://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2588-09692024000100033](https://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2588-09692024000100033)

Evolution. (2024). *El crecimiento laboral en Ecuador: una mirada a las empresas líderes y el rol del talento humano*. <https://evolution.com.ec/blogs/crecimiento-empleo-talento-humano-ecuador-2024>

Garcés Álava, G. E. (2021). *El análisis organizacional en el desarrollo local* [Tesis de pregrado, Corporación Internacional para el Desarrollo Educativo CIDE]. Repositorio CIDE. <https://repositorio.cidecuador.org/bitstream/123456789/141/1/El%20análisis%20organizacional%20en%20el%20desarrollo%20local.pdf>

Jaramillo Sanmartín, G. M., & Sarango Chamba, K. A. (2023). *Estrategias para mejorar el clima laboral de la empresa Alquilervi S.A.* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Machala]. Repositorio UTMACH. [https://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/22513/1/Trabajo\\_Titulacion\\_2596.pdf](https://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/22513/1/Trabajo_Titulacion_2596.pdf)

Santander-Salmon, E. S. (2023). *Gestión del Talento Humano en Empresas Ecuatorianas: Perspectivas y Desafíos*. Revista Científica Zambos. <https://revistczambos.utelvtsd.edu.ec/index.php/home/article/view/38>

Tsipursky, G. (2023). *Esto es lo que sucede cuando los gerentes intentan obligar a los trabajadores a conectarse en la oficina*. Fast Company. <https://www.fastcompany.com>

UNIR Ecuador. (s.f.). *¿Qué es la Gestión del Talento Humano y cuál es su importancia?*. <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/gestion-talento-humano/>

Universidad Europea. (s.f.). *¿Qué es la gestión del talento humano y cuál es su importancia?* <https://ecuador.universidadeuropea.com/blog/gestion-talento-humano/>