



Ciencia Latina
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), noviembre-diciembre 2024,
Volumen 8, Número 6.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i6

LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN COOPERATIVAS PARA OPTIMIZAR LAS ESTRATEGIAS INCLUSIVAS EN EL MARCO DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y SOLIDARIA

**THE MANAGEMENT OF HUMAN TALENT IN COOPERATIVES TO
OPTIMIZE INCLUSIVE STRATEGIES WITHIN THE FRAMEWORK OF
THE SOCIAL AND SOLIDARITY ECONOMY**

Ana Mónica López Cortés

Instituto Tecnológico de Tlalnepantla, México

María Teresa Nava Perez

Instituto Tecnológico de Tlalnepantla, México

Samuel Lara Escamilla

Instituto Tecnológico de Tlalnepantla, México

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i6.15242

La Gestión del Talento Humano en Cooperativas para Optimizar las Estrategias Inclusivas en el Marco de la Economía Social y Solidaria

Ana Mónica López Cortés¹

ana.lc1@tlalnepantla.tecnm.mx

<https://orcid.org/0009-0002-3906-0214>

Instituto Tecnológico de Tlalnepantla
México

María Teresa Nava Perez

maria.np@tlalnepantla.tecnm.mx

<https://orcid.org/0009-0002-0230-7674>

Instituto Tecnológico de Tlalnepantla
México

Samuel Lara Escamilla

samuel.le@tlalnepantla.tecnm.mx

<https://orcid.org/0000-0002-2337-0878>

Instituto Tecnológico de Tlalnepantla
México

RESUMEN

La Gestión de Talento Humano (GTH) en cooperativas en México, se ha comenzado a explorar en los últimos años, dado lo significativo que es en el desarrollo en la Economía Social y Solidaria (ESS), buscando un desarrollo justo y sostenible. El presente artículo tiene por objetivo analizar estrategias inclusivas en la GTH en cooperativas en la ESS, considerando que las cooperativas favorecen a la creación de empleos en comunidades locales y su papel en mejorar de condiciones laborales. El marco metodológico ha adoptado una metodología documental y bibliográfica, profundizando en el análisis de fuentes relevantes y antecedentes del tema. Tiene un enfoque de investigación cualitativa para comprender las dinámicas y perspectivas de la ESS, así como la GTH en el contexto de las cooperativas solidarias. Además, se optó por un tipo de investigación exploratoria y descriptiva, que busca identificar y describir fenómenos específicos, y por un enfoque explicativo y observacional que permite establecer relaciones entre las variables de las estrategias de GTH y la efectividad de las estrategias inclusivas, para comprender mejor las causas y efectos de los comportamientos observados. Este conjunto metodológico también incluye el análisis de estrategias inclusivas que fomentan la participación y el desarrollo equitativo.

Palabras clave: gestión del talento humano, cooperativas solidarias, economía social y solidaria, estrategias inclusivas

¹ Autor principal.

Correspondencia: ana.lc1@tlalnepantla.tecnm.mx

The Management of Human Talent in Cooperatives to Optimize Inclusive Strategies Within the Framework of the Social and Solidarity Economy

ABSTRACT

Human Talent Management (GTH) in cooperatives in Mexico has begun to be explored in recent years, given how significant it is in the development of the Social and Solidarity Economy (ESS), seeking fair and sustainable development. The objective of this article is to analyze inclusive strategies in the GTH in cooperatives in the SSE, considering that cooperatives favor the creation of jobs in local communities and their role in improving working conditions. The methodological framework has adopted a documentary and bibliographic methodology, delving into the analysis of relevant sources and background of the topic. It has a qualitative research approach to understand the dynamics and perspectives of the SSE, as well as the GTH in the context of solidarity cooperatives. Furthermore, a type of exploratory and descriptive research was chosen, which seeks to identify and describe specific phenomena, and an explanatory and observational approach that allows establishing relationships between the variables of GTH strategies and the effectiveness of inclusive strategies, to understand better the causes and effects of the observed behaviors. This methodological set also includes the analysis of inclusive strategies that promote participation and equitable development.

Keywords: human talent management, solidarity cooperatives, social and solidarity economy, inclusive strategies

Artículo recibido 10 octubre 2024

Aceptado para publicación: 15 noviembre 2024



INTRODUCCIÓN

La GTH en las cooperativas es un elemento esencial para el triunfo de las estrategias de inclusión en el contexto de la ESS. En un mundo en el que persisten la desigualdad y la marginación social, las cooperativas surgen como una forma de organización que fomenta la cooperación, la equidad y la implicación activa de sus integrantes. No obstante, la efectividad de estas organizaciones se basa en gran parte en la manera en que administran su capital humano. Este análisis se enfoca en entender los retos y posibilidades a los que se enfrenta la administración del talento humano en cooperativas, con el objetivo de optimizar sus estrategias inclusivas.

La justificación de este tema reside en la necesidad de fortalecer las cooperativas solidarias como promotores de transformación social. Mediante una correcta administración del talento humano, estas organizaciones pueden potenciar su capacidad, fomentando la implicación eficaz de sus integrantes y produciendo un efecto beneficioso en las comunidades. La importancia de este estudio radica en su habilidad para aportar al avance de modelos de administración más inclusivos y sostenibles, en concordancia con los principios de la ESS, al considerar estrategias inclusivas.

Los antecedentes investigativos tienen la relevancia de la implicación y formación en el fortalecimiento de las cooperativas, además de la importancia de establecer ambientes de trabajo inclusivos. Las teorías sobre la administración del talento humano y el crecimiento organizacional actúan como marco teórico para este análisis, proporcionando un enfoque completo que toma en cuenta tanto los elementos estructurales como los culturales de las cooperativas.

El objetivo es analizar las estrategias inclusivas en la GTH en cooperativas en la ESS, con la finalidad de examinar cómo la administración del recurso humano puede mejorar las estrategias de inclusión en las cooperativas, con el fin de saber las prácticas que se están implementando en la GTH en las cooperativas, como inciden en la inclusión, su implicación de los integrantes y las tácticas que se pueden aplicar para optimizar la administración de la GTH y fortalecer la ESS.

METODOLOGÍA

El marco metodológico adoptado es la metodología documental y bibliográfica, profundizando en el análisis de fuentes relevantes y antecedentes del tema de la ESS, sociedades cooperativas.

El enfoque de la investigación es cualitativo, por medio de fuentes documentales, realizando una revisión a la literatura sobre el tema para comprender las dinámicas y perspectivas de la ESS, así como la GTH en el contexto de las cooperativas solidarias.

El tipo de investigación es exploratoria y descriptiva, en donde se analiza las prácticas actuales de la GTH en las cooperativas solidarias, considerando las estrategias inclusivas implementadas en donde se describe como estas prácticas afectan el desarrollo de los miembros de las cooperativas y el impacto que tienen en la inclusión dentro del marco de la ESS, y por un enfoque explicativo y observacional que permite establecer relaciones entre las variables de las estrategias de GTH y la efectividad de las estrategias inclusivas, para comprender mejor las causas y efectos de los comportamientos observados.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La relevancia que tiene la ESS en México es significativa, porque fomenta la sostenibilidad al impulsar el uso comprometido de los recursos y suscitando el consumo local, además impulsa el fortalecimiento de la economía al reducir la dependencia de los sectores tradicionales, fomentando una resiliencia económica.

Promueve un trabajo de cooperación solidaria, basándose en la colaboración y ayuda mutua, que fomentan la relación de confianza entre las personas y las comunidades, creando así las redes de apoyo para contribuir al bienestar colectivo regional y de la sociedad.

También es relevante considerar la inclusión social, porque promueve la participación, como son las comunidades indígenas, rurales, urbanas o personas en situación vulnerable, lo que permite la reducción de desigualdad, fomentando una economía más justa, favoreciendo el desarrollo local por medio de cooperativas solidarias, integrando en su gestión del talento humano estrategias inclusivas que valoran la diversidad, los conocimientos y habilidades de cada miembro.

En México la ESS se basa en la cooperación y en la solidaridad, con el fin de que exista reciprocidad en la distribución de la riqueza de manera equitativa, en donde las sociedades cooperativas, son una forma de organización social de acuerdo al artículo 4 de la Ley de la Economía Social y Solidaria, fracción IV.

El artículo 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece la obligación del Estado de crear mecanismos que faciliten la organización y la expansión de la actividad económica del

sector social y sienta las bases para el desarrollo de la ESS, reconociendo el papel fundamental que desempeñan las cooperativas en la economía nacional.

En la Ley General de Sociedades Cooperativas establece los tipos de sociedades cooperativas, en el artículo 22 la de consumidores, en el artículo 27 lo que son las sociedades cooperativas de productores y en el artículo 33 Bis 1, las sociedades cooperativas de ahorro y préstamo. En esta ley, pero en el artículo 2 dice:

“La sociedad cooperativa es una forma de organización social integrada por personas físicas con base en intereses comunes y en los principios de solidaridad, esfuerzo propio y ayuda mutua, con el propósito de satisfacer necesidades individuales y colectivas, a través de la realización de actividades económicas de producción, distribución y consumo de bienes y servicios. que se integra por personas físicas con y los integrantes de una cooperativa “

En relación a los principios de solidaridad en la ESS, su fin es promover la colaboración en su entorno, lo que es relevante para la GTH, fomentando la participación de sus miembros y generando una gestión del talento en donde se forme el desarrollo personal y profesional de cada uno de los integrantes, promoviendo su participación activa, creando un sentido de pertinencia y compromiso en las actividades a realizar, así el desarrollo de la capacitación en una ESS al ser solidaria promueve a que sea continua, en relación al desarrollo y mejora de sus habilidades, permitiendo que también sean adquiridas nuevas, lo que logra que la organización se fortalezca en conjunto y que por medio de su cultura organizacional cree un bienestar entre los integrantes, creando que se motiven y la satisfacción en ser parte de una cooperativa solidaria.

Por lo que es significativo considerar que en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la agenda 2030, el ODS en la meta 4 indica lo siguiente:

“Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad, con el fin de promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos”. (p. 27)

Y que en la meta 4.4 indica lo siguiente:

“De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento”. (p. 28)

Considerando este contexto, las empresas económicas solidarias tienen una función primordial en promover permanentemente el aprendizaje, por medio del desarrollo de las competencias de las personas, para fomentar su educación para el desarrollo sostenible y considerando la premisa de que el interés individual de cada integrante es mejor en colaboración, trabajando juntos y compartiendo sus habilidades técnicas y conocimientos.

Rojas (2021), subraya la importancia de que los cambios sólo se consolidan mediante una profunda transformación en la cultura de los actores, lo que implica sustituir paulatinamente la vieja cultura de la dependencia, la pasividad y el paternalismo por una nueva cultura participativa, solidaria y democrática, al tiempo que se incentiva el desarrollo de habilidades organizacionales y de gestión empresarial consistentes.

Por eso, la importancia de capacitar a las personas, en el caso de una empresa es unilateral, pero en una cooperativa, su formación y desarrollo es continuo, en donde se fomenta que sea participativa, considerando que se cree un aprendizaje significativo, incentivándolo y creándolo de manera colaborativa.

El crear confianza en los integrantes de la cooperativa, genera su participación activa, considerando sus aportaciones y la toma de decisiones, creando un valor a la opinión y aportaciones realizadas, que favorecen a una cultura organizacional que es positiva y respetuosa, lo que contribuye e influye en la retención del personal e inclusión.

El rasgo distintivo de los organismos de la ESS es la “preeminencia del ser humano y su trabajo sobre el capital” y, por tanto, la inclusión es un principio fundamental que se entrelaza con los valores de la ESS, tal como se establece en el artículo 10 de la Ley de Economía Social y Solidaria; este artículo destaca principios como la participación democrática, la solidaridad y la equidad.

La inclusión, en este contexto, se manifiesta en la creación de oportunidades para todos, especialmente para aquellos grupos tradicionalmente marginados, como personas con discapacidad, mujeres, jóvenes en riesgo y comunidades vulnerables; la ESS se caracteriza por promover modelos de negocio que no solo buscan solucionar una problemática social, sino que también fomentan el desarrollo humano.

Por ejemplo, al priorizar la participación democrática, se asegura que las voces de todos los miembros de la comunidad sean escuchadas, lo que fortalece el tejido social y promueve un entorno inclusivo.

Asimismo, el principio de solidaridad se traduce en el apoyo mutuo entre los integrantes de la comunidad, creando redes de apoyo que permiten que todos accedan a recursos y oportunidades, lo que es esencial para la inclusión efectiva.

Por ello, se considera que la inclusión es una manifestación práctica de los principios de la ESS, ya que busca integrar a todas las personas en el proceso económico y social, garantizando que cada individuo tenga la oportunidad de contribuir y beneficiarse del desarrollo comunitario. Esto no solo enriquece la vida de las personas, sino que también fortalece la cohesión social y la justicia económica.

De acuerdo con Ayvar (2022), indica que, uno de los principales elementos que permite a las cooperativas ser espacios con potencial emancipador es la autogestión, entendida como la capacidad de las personas involucradas en la participación de la planeación, organización, dirección y control de sus cooperativas.

Por lo que al crear estrategias de inclusión considerando programas y líneas de trabajo, en el contexto de la ESS y las cooperativas, es esencial reconocer el potencial de la organización, con el fin de promover un modelo económico que sea equitativo, colaborativo e incorporar políticas que sean inclusivas, asegurando la participación de las personas de todos los orígenes, géneros, habilidades, edades y contextos culturales puedan acceder a las mismas oportunidades de progresión y mejora dentro de la cooperativa, considerando este enfoque que no sólo busca la representación, sino también la integración exitosa de diversos puntos de vista, lo que en última instancia puede mejorar la creatividad, la innovación y una toma de decisiones más informada.

Al usar estrategias inclusivas, se puede crear un entorno de trabajo más productivo, resiliente, justo y equitativo, considerando las estrategias de GTH que priorizan la inclusión contribuyen directamente al éxito de las iniciativas inclusivas al garantizar que todos los empleados tengan las mismas oportunidades de crecimiento profesional, independientemente de sus características o circunstancias personales.

Las estrategias de GTH en las cooperativas de la ESS deben ajustarse a la esencia democrática y solidaria de la entidad, en lugar de optar por un modelo convencional de administración de recursos humanos, enfocado en la competencia y la maximización de beneficios, las cooperativas fomentan una cultura organizativa fundamentada en la cooperación, el respeto recíproco y la implicación activa de

todos los integrantes en la toma de decisiones, lo que significa que al realizar una estrategia de GTH debe ser inclusiva, creada para asegurar que cada uno de los integrantes tengan el mismo acceso a oportunidades de formación, desarrollo y participación en los procesos en la cooperativa.

En relación a las causas de implementar estrategias inclusivas en la GTH en una cooperativa, reduce desigualdades económicas y sociales, también hay una creciente equidad en lo laboral, propiciando la motivación para que sean incorporadas políticas fomentando la inclusión, basándose en la solidaridad y la cooperación, al contrario de que solamente sea por competencia, fortaleciendo la cohesión interna, por medio de fomentar una cultura de inclusión, en donde sea creciente la confianza y el compromiso de los integrantes, logrando su participación para la toma de decisiones y en las actividades mejorando su efectividad al ser más resilientes y adaptativas en relación a los cambios o desafíos que se puedan presentar.

Como plantean Jorge y Rivera (2021), resaltan la necesidad de equilibrar los conocimientos técnico-administrativos con la filosofía cooperativista, en el contenido que se imparte en las capacitaciones.

Al ser una cooperativa con estrategias inclusivas, fomenta la oportunidad de empleos dignos con acceso a derechos económicos, fortaleciendo el tejido social, por medio de acciones, como, por ejemplo, en donde se fomente la capacitación técnica, que, en el contexto mexicano, se enfrentan a desafíos algunas cooperativas, como es la falta de profesionalización, la formación en gestión del talento es limitada o la falta de integrar las políticas inclusivas.

No obstante, también hay oportunidades para optar como estrategias para la GTH en las cooperativas, como es el fortalecer la participación al promover las redes de colaboración por medio de profesionales o voluntarios para crear un intercambio de conocimientos en la cooperativa y comunidad, estableciendo un centro de aprendizaje comunitario. Al generar estrategias de GTH aplicables en cooperativas en la ESS, se debe considerar los criterios que establece el artículo 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y que de acuerdo a REAS (2022) en la Carta de Principios de la Economía Social Solidaria, establecen a la equidad, en donde se plantea que para promover la igualdad de oportunidades, debe existir la reciprocidad en su formación y desarrollo de capacidades considerando su participación en todos los ámbitos organizativos, por lo que al establecer estrategias de GTH en este ámbito puede presentar desafíos u oportunidades en las cooperativas dentro de la ESS.

Al realizar estrategias de GTH al ser inclusivas en las cooperativas dentro de la ESS, es con la finalidad de que participen cada uno de sus miembros y al no ser excluyentes adoptan un enfoque inclusivo que la fortalece. En la opinión de Santoyo (2019), los Nuevos enfoques en torno a la Gestión del Talento Humano en el contexto de la socioformación deben ser abordados más allá que el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes, de tal forma se ajusten a los nuevos retos de una sociedad que demanda formar personas para construir comunidades autogestoras de su desarrollo, con equidad, inclusión, solidaridad y emprendimiento.

En este sentido, la estrategia del diseño de procesos de selección inclusivos, al considerar que sean equitativos y accesibles a todo el personal, con criterios inclusivos, al no solo enfocarse en su formación académica, sino también en sus habilidades y actitudes, que fortifiquen a sus integrantes por medio de la socioformación al colaborar en la cooperativa para el logro de una mejora en el conocimiento continuo.

Otra estrategia es el desarrollo profesional inclusivo al realizar capacitación en las habilidades blandas y técnicas en base a los requerimientos de las personas que trabajan en la cooperativa, para diseñar los programas de formación que se adapten a sus necesidades y proponer su formación en aspectos como habilidades de comunicación eficaz, liderazgo cooperativo, gestión de proyectos, entre otras, así como el fortalecimiento de un enfoque socioformativo de los integrantes, en donde se articulan los diferentes saberes con el fin de actuar de manera integral, por lo que al implementar estrategias inclusivas en una cooperativa en la ESS, se puede derivar diversas oportunidades y desafíos.

CONCLUSIONES

El fin de la GTH en una cooperativa en la ESS mediante un proceso inclusivo al seleccionar, retener y capacitar, es generar una cultura y ambiente laboral que contribuya al desarrollo de su economía justa, pero sobre todo equitativa, sostenible y solidaria, sin embargo, pueden existir situaciones en que hay diversificación en los equipos en donde no solamente se requiera una gestión del recurso humano con un enfoque en su rendimiento individual, sino que es necesaria la inclusión, participación y desarrollo equitativo de todos sus miembros, por lo que la efectividad de esta estrategias de inclusión en las cooperativas radica en su capacidad para crear un ambiente que valore la diversidad y promueva la inclusión de cada uno de los integrantes.

En México, las cooperativas han jugado un papel relevante en la inclusión de grupos vulnerables, lo que evidencia cómo una adecuada implementación de las estrategias de GTH inclusivas puede ayudar a fortalecer la sostenibilidad social y la equidad económica.

Sin embargo, aún se debe de profundizar en el tema de la GTH en relación a analizar las competencias desde un enfoque con valor social, debido a que algún integrante de una cooperativa, tenga conocimientos vernáculos, para poder explorar y potenciar sus conocimientos para ser enseñados a los integrantes de la cooperativa, por medio de los facilitadores de la transferencia de conocimiento, como puede ser la cultura en donde compartan valores colectivos y un lenguaje común, para que se lleve a cabo un intercambio de conocimientos.

Por lo que se deben analizar como crear mecanismos para explorar y potenciar esos conocimientos, con la finalidad de que sean compartidos de manera efectiva entre los miembros de la cooperativa, con un enfoque inclusivo en la GTH, incorporando un modelo más holístico que valore y potencie las competencias comunitarias, las cuales son fundamentales para el éxito y la sostenibilidad de las cooperativas dentro de la ESS.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ayvar Acosta, M. I. (2022). Critical Management Studies, cooperativas y emancipación en México y Europa. *Cooperativismo & Desarrollo*, 30(123), 1-25. <https://doi.org/10.16925/2382-4220.2022.02.04>
- Ayvar, I. (2022). *Pautas históricas del cooperativismo mexicano: aportaciones y retos a la democratización del país*. Revista Tlatelolco: Democracia democratizante y cambio social, UNAM, PUEDJS. Vol. 1. Núm. 1, julio-diciembre, 198-214.
https://puedjs.unam.mx/revista_tlatelolco/wp-content/uploads/2023/06/Revista-Tlatelolco-Dossier-Academico-Vol.-1.-Num-1.pdf
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2024, 31 de octubre). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Diario Oficial de la Federación.
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2023, 29 de diciembre). *Ley de la Economía Social y Solidaria*. Diario Oficial de la Federación.

<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LESS.pdf>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2018, 19 de enero). *Ley General de Sociedades Cooperativas*. Diario Oficial de la Federación.

https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/143_190118.pdf

Jorge Coto, E., Rivera González, Ángel E., & Álvarez Morales, J. L. (2021). *Análisis del proceso de capacitación en cooperativas: casos de estudio en la Ciudad de México*. *Revista Gestión Y Estrategia*, (59), 23-36. <https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/gye/2021n59/Rivera>

Jorge Coto, Eyllin, & Rivera, Angel Eustorgio. (2021). Factores determinantes de la capacitación en Cooperativas. *Cooperativismo y Desarrollo*, 9(2), 379-402.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-

[340X2021000200379&lng=es&tlng=es.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2021000200379&lng=es&tlng=es)

Mochi, P., González, T. & Girardo, C. (2020). *La economía solidaria en México: un caleidoscopio de experiencias*. En Álvarez, J.F. & Marcuello, C. (Dirs.) *Experiencias Emergentes de la Economía Social*, OIBESCOOP, pp. 427-457

Naciones Unidas (2018), *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe* (LC/G.2681-P/Rev.3), Santiago.

<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/cb30a4de-7d87-4e79-8e7a->

[ad5279038718/content](https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/cb30a4de-7d87-4e79-8e7a-ad5279038718/content)

Red de Redes de Economía Alternativa y Solidaria. (2022). *Carta de Principios de la economía solidaria*.

<https://www.economiasolidaria.org/wp->

[content/uploads/2022/06/Carta_de_la_Econom%C3%ADa_Solidaria_2022_cast.pdf](https://www.economiasolidaria.org/wp-content/uploads/2022/06/Carta_de_la_Econom%C3%ADa_Solidaria_2022_cast.pdf)

Rincón, F. & López, A. (2021): “*Valores de la Economía Social: Gestión de Recursos Humanos y Sostenibilidad*”, CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 102, 33-59. DOI: 10.7203/CIRIEC-E.102.18291.

Rojas Herrera, J. J. (2021). *La economía social solidaria y la política social del nuevo gobierno federal*.

Nósis. Revista De Ciencias Sociales Y Humanidades, 29(57), 68–87.

<https://doi.org/10.20983/noesis.2020.1.4>



Santoyo Ledesma, D. S. (2019). Enfoque del Desarrollo Social Sostenible y la Gestión del Talento Humano en el contexto de la Socioformación.[Approach to Sustainable Social Development and Human Talent Management in the Context of Socioformation]. *Ecociencia International Journal*, 1(1), 92-99. <https://www.cife.edu.mx/ecociencia/index.php/ecociencia/issue/view/1/6>

