

## Fortalecimiento de capacidades en gestión del talento humano en instituciones de la zona de influencia de la UTEQ

### Capacity building in human talent management in institutions in the area of influence of the UTEQ

### Capacitação em gestão de talentos humanos em instituições da área de influência da UTEQ

Rodríguez Angulo, Dominga Ernestina  
Universidad Técnica Estatal de Quevedo  
[drodriguez@uteq.edu.ec](mailto:drodriguez@uteq.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0001-8022-2428>



Fajardo Vargas, Johanna Elizabeth  
Universidad Técnica Estatal de Quevedo  
[johanna.fajardov@uteq.edu.ec](mailto:johanna.fajardov@uteq.edu.ec)  
<https://orcid.org/0009-0000-3710-1049>



Racines Macias, Ruth Elizabeth  
Universidad Técnica Estatal de Quevedo  
[eracines@uteq.edu.ec](mailto:eracines@uteq.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0001-5424-2943>



Cadena Miranda, Diana Isabel  
Universidad Técnica Estatal de Quevedo  
[dcadena@uteq.edu.ec](mailto:dcadena@uteq.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0001-5708-9737>



DOI / URL: <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v5/nE4/510>

#### Como citar:

Rodríguez Angulo, D. E., Fajardo Vargas, J. E., Racines Macias, R. E., & Cadena Miranda, D. I. (2024). Fortalecimiento de capacidades en gestión del talento humano en instituciones de la zona de influencia de la UTEQ. *Código Científico Revista De Investigación*, 5(E4), 564–582.

**Recibido:** 09/08/2024

**Aceptado:** 07/09/2024

**Publicado:** 30/09/2024

### Resumen

El presente análisis tiene como objetivo evaluar el ambiente laboral, el reconocimiento y las recompensas, la diversidad e inclusión, y la capacidad de innovación y mejora continua en empresas de diferentes tamaños (grandes, medianas y pequeñas). Se utilizó una encuesta para recopilar información de los empleados y se analizaron los resultados para identificar las fortalezas y áreas de oportunidad en cada empresa. Los resultados principales indican que, si bien la percepción general es positiva en todos los aspectos, existen diferencias significativas entre los tipos de empresas. Las empresas grandes tienden a tener mejores resultados en la mayoría de las áreas, mientras que las empresas pequeñas presentan mayores desafíos. Se identificaron áreas específicas de mejora en cada empresa, como la comunicación con los superiores en empresas medianas o la representación de la diversidad en empresas pequeñas. En base a los resultados, se proponen recomendaciones para cada empresa, como fomentar una cultura de reconocimiento, crear un ambiente inclusivo, invertir en recursos para la innovación, entre otras. Se espera que estas recomendaciones puedan ayudar a las empresas a mejorar su desempeño y alcanzar sus objetivos.

**Palabras clave:** Ambiente laboral, diversidad, inclusión, mejora continua

### Abstract

The purpose of this analysis is to evaluate the work environment, recognition and rewards, diversity and inclusion, and the capacity for innovation and continuous improvement in companies of different sizes (large, medium and small). A survey was used to collect information from employees and the results were analyzed to identify strengths and areas of opportunity in each company. The main results indicate that while the overall perception is positive in all aspects, there are significant differences between the types of companies. Larger companies tend to perform better in most areas, while smaller companies present greater challenges. Specific areas for improvement were identified in each company, such as communication with superiors in medium-sized companies or diversity representation in small companies. Based on the results, recommendations are proposed for each company, such as fostering a culture of recognition, creating an inclusive environment, investing in resources for innovation, among others. It is hoped that these recommendations can help companies improve their performance and achieve their goals.

**Key words:** Work environment, diversity, inclusion, continuous improvement.

### Resumo

Esta análise tem como objetivo avaliar o ambiente de trabalho, o reconhecimento e as recompensas, a diversidade e a inclusão, bem como a capacidade de inovação e de melhoria contínua em empresas de diferentes dimensões (grandes, médias e pequenas). Foi utilizado um inquérito para recolher informações junto dos trabalhadores e os resultados foram analisados para identificar os pontos fortes e as áreas de oportunidade em cada empresa. Os principais resultados indicam que, embora a percepção global seja positiva em todos os aspectos, existem diferenças significativas entre os tipos de empresas. As empresas de maior dimensão tendem a ter um melhor desempenho na maioria das áreas, enquanto as empresas mais pequenas apresentam maiores desafios. Foram identificadas áreas específicas de melhoria em cada empresa, como a comunicação com os superiores nas empresas de média dimensão ou a representação da diversidade nas pequenas empresas. Com base nos resultados, são propostas recomendações para cada empresa, tais como a promoção de uma cultura de reconhecimento, a criação de um ambiente inclusivo, o investimento em recursos para a inovação, entre outros.

Espera-se que estas recomendações possam ajudar as empresas a melhorar o seu desempenho e a atingir os seus objetivos.

**Palavras-chave:** Ambiente de trabalho, diversidade, inclusão, melhoria contínua.

## Introducción

En el Ecuador, las pequeñas y medianas empresas (PyMES) son cruciales para el futuro del trabajo, no solo por la creación de empleo y el crecimiento económico, sino también por impulsar la innovación y la competencia en los mercados del país. Sin embargo, las grandes empresas evitan invertir más en capacitación y equipamiento, pagar salarios más altos y ofrecer mejores condiciones de trabajo, lo que afecta a las PyMES en términos de productividad y calidad del empleo. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), existen aproximadamente 839.882 empresas clasificadas como "MiPymes", distribuidas en un 19% en la provincia del Guayas, 23% en Pichincha y 58% en las demás provincias, representando un sector económico importante que posee distintas capacidades y habilidades para elaborar productos con alto valor agregado (Rodríguez, 2020).

La Universidad Técnica Estatal de Quevedo (UTEQ) tiene la misión de formar profesionales y académicos con una visión científica y humanística, capaces de desarrollar investigaciones, crear tecnologías, y mantener y difundir los saberes y culturas ancestrales. Esta misión se orienta a la construcción de soluciones para los problemas de la región y del país. La responsabilidad social universitaria de la UTEQ implica articular las diversas áreas de la institución en proyectos de promoción social, basados en principios éticos y de desarrollo equitativo y sostenible. Esto se realiza para la producción y transmisión de saberes responsables y la formación de profesionales ciudadanos comprometidos, interdisciplinarios y proactivos, que generen innovación y cambios sustanciales (Litardo, 2020). Considerando que existen organizaciones y comunidades que carecen del conocimiento necesario en la gestión del talento humano, se requiere el aporte sustantivo de catedráticos y estudiantes de cursos superiores formados en el área de Talento Humano. Este apoyo es crucial para mejorar la gestión del talento humano en dichas organizaciones y comunidades.

Las empresas en el cantón Quevedo enfrentan diversas problemáticas, como alta rotación de empleados, inadecuada comunicación, falta de práctica de los valores empresariales, y división en los equipos de trabajo. Además, una débil gestión administrativa provoca la pérdida de posicionamiento en el mercado, reflejando una baja cultura organizacional. En cuanto al tamaño de las empresas, las microempresas representan el 89,10%

de las empresas familiares, mientras que el 10,9% corresponde a empresas de estructura no familiar. (Changuán, 2020) En estas empresas se observa una falta de capacitación en gestión del talento humano, recursos, tecnología inadecuados, y falta de procesos definidos. Además, debido a su naturaleza conservadora, mantienen una estructura cerrada con pocos accionistas y cargos gerenciales, lo que repercute en baja productividad, rotación de personal, desmotivación, y dificultad para atraer y retener talento.

El 80% de las microempresas no tienen claro el concepto de gestión del talento humano, mientras que el 90% de las pequeñas empresas reconocen su importancia para contratar personal con mejores capacidades. Las empresas medianas también señalan la necesidad de una gestión efectiva del talento humano para su desarrollo organizacional. La investigación concluye que la gestión del talento humano es esencial para todas las empresas, especialmente aquellas que buscan mantenerse competitivas en el mercado. Se recomienda la capacitación en gestión del talento humano a través de cursos virtuales o presenciales, que beneficien a las empresas en la elaboración de manuales de gestión del talento humano y la contratación de personal adecuado a las necesidades del puesto. Finalmente, este proyecto es de gran importancia ya que permitirá mejorar sustancialmente la gestión del talento humano en las empresas del cantón Quevedo y en las áreas de influencia de la UTEQ.

El principal objetivo analizar la satisfacción de los trabajadores con las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional, el reconocimiento y las recompensas, la diversidad e inclusión, y el equilibrio entre trabajo y vida personal en empresas grandes, medianas y pequeñas. Para ello, se analizaron los resultados de una encuesta realizada a 17 empresas, identificando las principales fortalezas y debilidades de cada tipo de empresa en cada uno de los aspectos mencionados.

En cuanto a las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional, se encontró que la mayoría de los empleados están satisfechos con el contenido de la capacitación. Se recomienda que las empresas realicen análisis de necesidades, desarrollen programas personalizados, contraten instructores calificados y proporcionen un ambiente adecuado para el aprendizaje (Agudelo Orrego, 2019)

Respecto al reconocimiento y las recompensas, la mayoría de los empleados están satisfechos con el reconocimiento. Se sugiere fomentar una cultura de reconocimiento, ofrecer una variedad de tipos de reconocimiento, asegurarse de que el reconocimiento sea significativo y comunicar claramente los programas (Gazca Herrera et al., 2020).

La mayoría de los empleados están satisfechos con la representación de la diversidad. Se propone desarrollar una estrategia de diversidad e inclusión, crear un ambiente inclusivo, brindar oportunidades para la diversidad y medir el progreso. Finalmente, en cuanto al equilibrio entre trabajo y vida personal, la mayoría de los empleados están satisfechos con sus horarios de trabajo, la carga de trabajo, la flexibilidad laboral y la posibilidad de desconectar del trabajo. Se señala la necesidad de promover una cultura de respeto al equilibrio entre trabajo y vida personal, ofrecer horarios de trabajo flexibles, permitir el trabajo remoto y brindar recursos para ayudar a los empleados a desconectar del trabajo.

En general, se encontró que las empresas grandes tienen un mejor desempeño en todos los aspectos analizados, mientras que las empresas pequeñas tienen un desempeño más bajo. Las empresas medianas se encuentran en una posición intermedia. Se recomienda que las empresas de todos los tamaños implementen las recomendaciones mencionadas para mejorar la satisfacción de sus empleados y obtener los beneficios asociados a ello.

El fortalecimiento de las capacidades en la gestión del talento humano dentro de las instituciones requiere un enfoque multifacético que integre la comunicación efectiva, el desarrollo del liderazgo y un enfoque en el bienestar. Un sistema de comunicación bien diseñado es crucial para gestionar el talento humano. Muchas organizaciones muestran procesos de comunicación espontáneos y mal planificados, lo que puede obstaculizar los esfuerzos de gestión del talento. La implementación de acciones de comunicación estructurada puede fomentar mejores relaciones con las partes interesadas internas y externas y, en última instancia, mejorar los resultados de la gestión del talento (Carvajal Pérez, 2021). Es necesario identificar y desarrollar las competencias de liderazgo es esencial en las instituciones de educación superior. Se han identificado cinco grupos clave de habilidades de liderazgo (la eficacia del personal, la cognición, el liderazgo, el impacto y la influencia y los logros) como fundamentales para los futuros líderes, Estas competencias no solo apoyan el crecimiento individual, sino que también contribuyen a la sostenibilidad y eficacia generales de la institución (Mohamed Jais & Yahaya, 2020).

Abordar las dimensiones humanas de la gestión del talento, como la autoconciencia y el optimismo, es vital para mejorar el bienestar del personal y los estudiantes, especialmente en los contextos posteriores a la pandemia (Cabrales Salazar O. y., 2022). Según Rachmawati et al., (2023) las estrategias que promueven una cultura organizacional positiva y la motivación de los empleados pueden mejorar significativamente la capacidad institucional. Si bien estas estrategias proporcionan un marco sólido para fortalecer la gestión del talento humano, también

es importante reconocer que desafíos como las restricciones presupuestarias y la resistencia al cambio pueden impedir el progreso. Las instituciones deben mantenerse adaptables y comprometidas con la mejora continua de sus prácticas de gestión del talento.

Las organizaciones reconocen cada vez más que su personal representa un activo intangible de inestimable valor, directamente vinculado al logro de sus objetivos estratégicos. La escasez de talento altamente cualificado y adaptable exige una gestión proactiva y estratégica, orientada a atraer, desarrollar y retener a los mejores profesionales (Joshi, 2023). La implementación efectiva de los principios de la gestión moderna en el ámbito universitario representa una oportunidad ineludible para optimizar el rendimiento institucional. Al fomentar una mayor conciencia y capacitación en estas prácticas entre el personal administrativo y académico, se promueve una cultura organizacional orientada a la mejora continua (Mohammed, 2024). Esto se traduce en una gestión más eficiente de los recursos humanos, donde los empleados, al sentirse valorados y empoderados, desarrollan plenamente sus capacidades. Como resultado, se incrementa la productividad, se fortalecen los procesos internos y se alcanza una mayor satisfacción laboral, lo que a su vez redundará en una mejora sustancial de la calidad de los servicios ofrecidos por la universidad.

## Metodología

La investigación se basó en un diseño no experimental, descriptivo y transversal. Este tipo de diseño permite recopilar información sobre la satisfacción de los participantes en la capacitación en un momento determinado, sin manipular variables o establecer relaciones de causa-efecto. Se utilizó un enfoque cuantitativo, con el objetivo de recopilar y analizar datos numéricos a través de una encuesta. Este enfoque permite obtener resultados precisos y confiables que pueden ser generalizados a la población de interés.

El método de investigación utilizado fue la encuesta, técnica de recolección de datos que permite obtener información de una muestra representativa de la población de estudio. La encuesta se diseñó cuidadosamente para medir los diferentes aspectos de la satisfacción con la capacitación, incluyendo la calidad del contenido, la metodología utilizada, los instructores y la organización general.

La investigación se consideró exploratoria, ya que su objetivo principal fue describir y comprender las opiniones y percepciones de los participantes sobre la capacitación. Esta información será utilizada para mejorar futuras capacitaciones y garantizar que satisfagan las necesidades de los participantes.

La investigación se clasificó como de campo, ya que los datos se recopilaban directamente de los participantes en la capacitación a través de la encuesta.

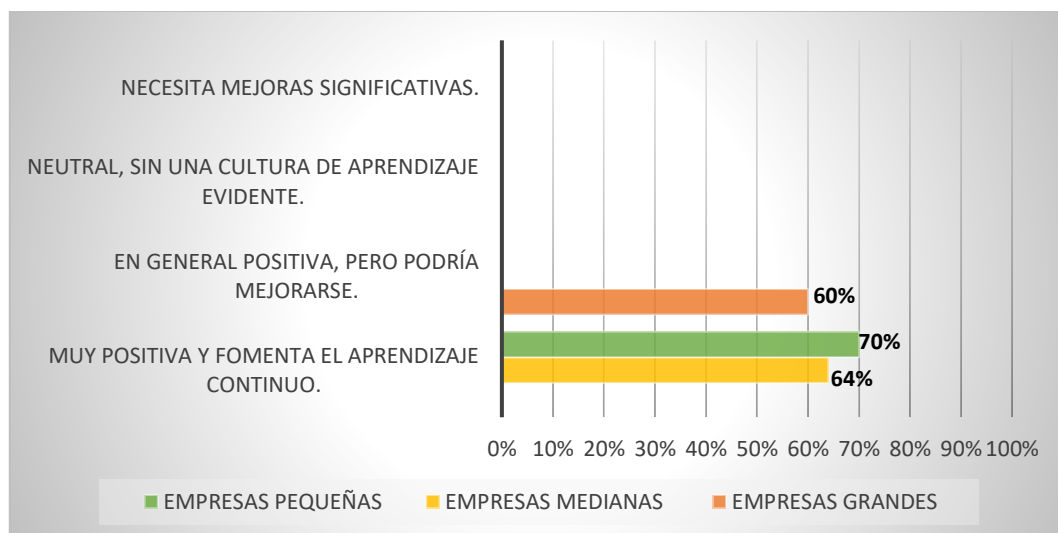
La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta estructurada, que consiste en un conjunto de preguntas cerradas con opciones de respuesta predefinidas. Esta técnica permite obtener datos estandarizados que pueden ser fácilmente analizados y comparados. El instrumento de recolección de datos fue un cuestionario, diseñado específicamente para medir la satisfacción con la capacitación. El cuestionario se aplicó a los participantes en la capacitación de manera presencial, una vez finalizada la misma. Se les solicitó que respondieran las preguntas de manera honesta y sincera.

Los datos recolectados a través del cuestionario fueron analizados utilizando técnicas estadísticas descriptivas, como frecuencias, porcentajes y medias. Los resultados del análisis se presentaron gráficos para facilitar su comprensión. La investigación se llevó a cabo siguiendo los principios éticos de la investigación científica, incluyendo el respeto a los participantes, la confidencialidad de la información y el consentimiento informado. Se obtuvo el consentimiento de los participantes antes de aplicar el cuestionario y se les aseguró que sus respuestas serían confidenciales.

## Resultados

**Figura. 1.**

*Cultura Organizacional*



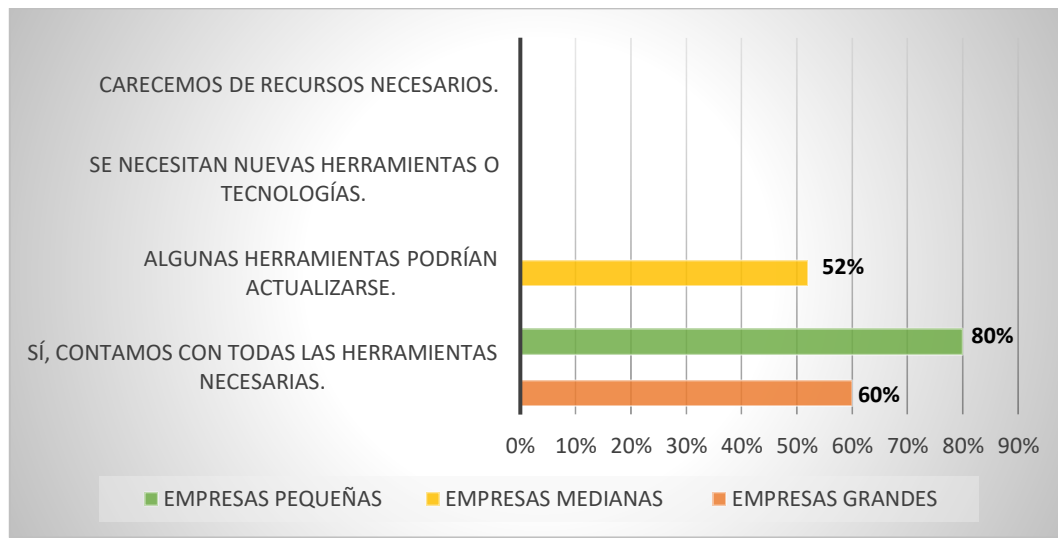
*Nota:* Autores (2024).

Los resultados de la encuesta indican que la capacitación tuvo un alto nivel de satisfacción entre los participantes. La mayoría de los participantes se mostraron muy

satisfechos con el contenido, la metodología, los instructores y la organización general de la capacitación. Además, la mayoría de los participantes recomendaron la capacitación a otros. Según Behera, (2024) sugiere que la gestión del talento debe ser un proceso continuo y personalizado, es fundamental complementar estas iniciativas con programas de desarrollo de liderazgo y oportunidades de crecimiento profesional.

**Figura. 2.**

*Recursos y Herramientas de trabajo.*

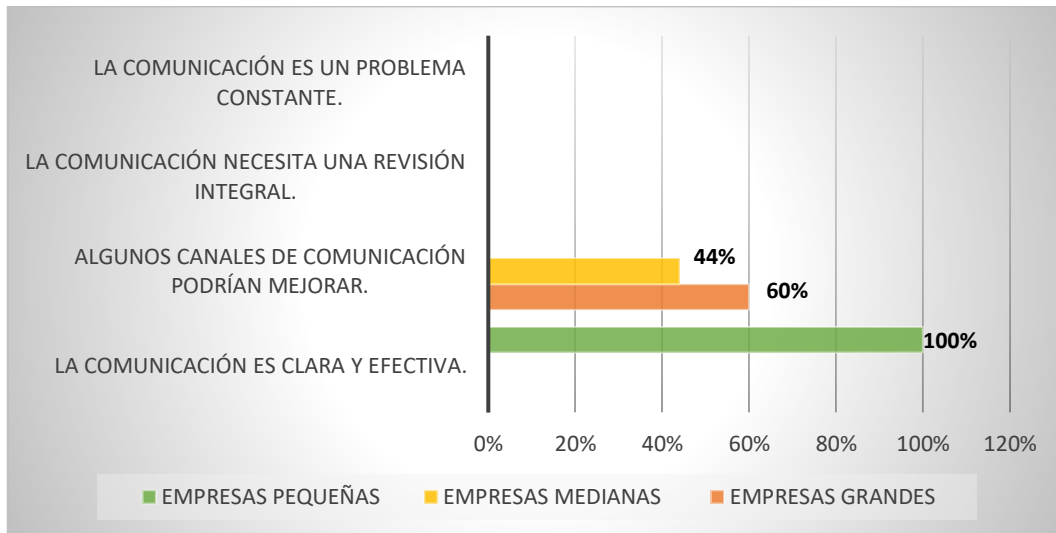


*Nota:* Autores (2024).

Los resultados de la encuesta indican que las empresas medianas son las que tienen una mayor disponibilidad de recursos y herramientas de trabajo, seguidas de las empresas grandes. Las empresas pequeñas, por el contrario, son las que tienen menos recursos y herramientas disponibles. Como señalan Gonzáles y Becerra (2021), persisten brechas significativas en términos de productividad laboral y acceso a financiamiento en comparación con las grandes empresas. Estos desafíos, exacerbados por factores estructurales como la informalidad y la falta de acceso a mercados internacionales, han sido ampliamente documentados en estudios sobre las PyMES latinoamericanas.



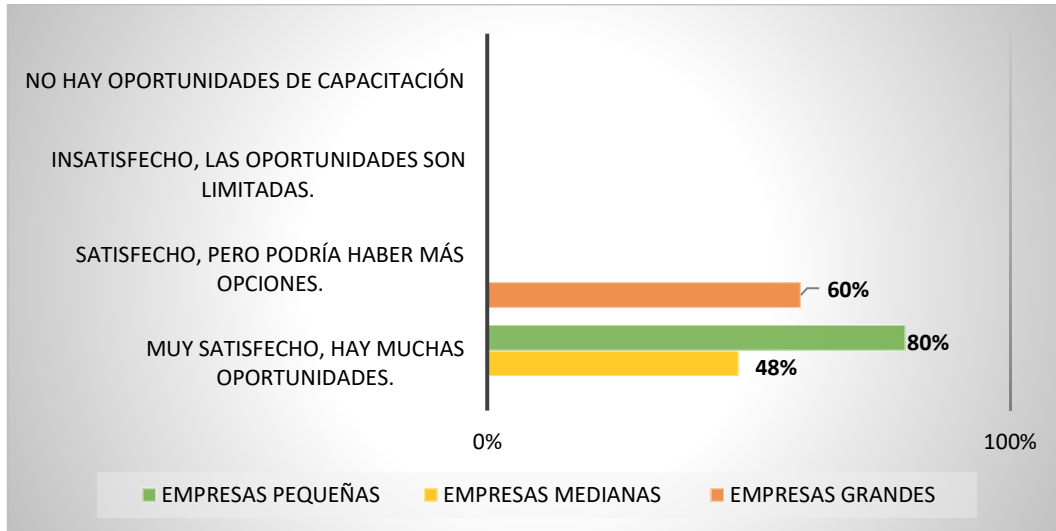
**Figura. 3.**  
*Comunicación interna.*



*Nota:* Autores (2024).

La mayoría de las empresas (80%) consideran que la comunicación es clara y efectiva. Sin embargo, hay algunas áreas que podrían mejorar, como la comunicación entre departamentos (60% en empresas grandes, 44% en empresas medianas y 0% en empresas pequeñas) y la comunicación entre empleados. La comunicación es una parte importante de cualquier empresa exitosa. Al invertir en mejorar la comunicación, las empresas pueden obtener una serie de beneficios que pueden ayudarlas a alcanzar sus objetivos. Además, demuestra que la calidad de la comunicación, más allá de su cantidad, es determinante. Una comunicación clara, concisa y oportuna, que combine elementos verbales y visuales, es la que verdaderamente impacta en la productividad, eficiencia y satisfacción de los empleados. Además, Hamkar et al., (2024) evidencia que la comunicación efectiva no se limita a los canales formales, sino que se extiende a las interacciones informales y a la creación de una cultura organizacional basada en la transparencia y el diálogo abierto. En este sentido, la inversión en programas de capacitación en comunicación, la implementación de herramientas tecnológicas que faciliten la colaboración y la promoción de una cultura clave para potenciar el impacto positivo de la comunicación en las organizaciones. La literatura científica, en línea con la afirmación inicial, evidencia sólidamente que la comunicación efectiva es un catalizador para el desarrollo organizacional.

**Figura. 4.**  
*Capacitación y desarrollo profesional.*

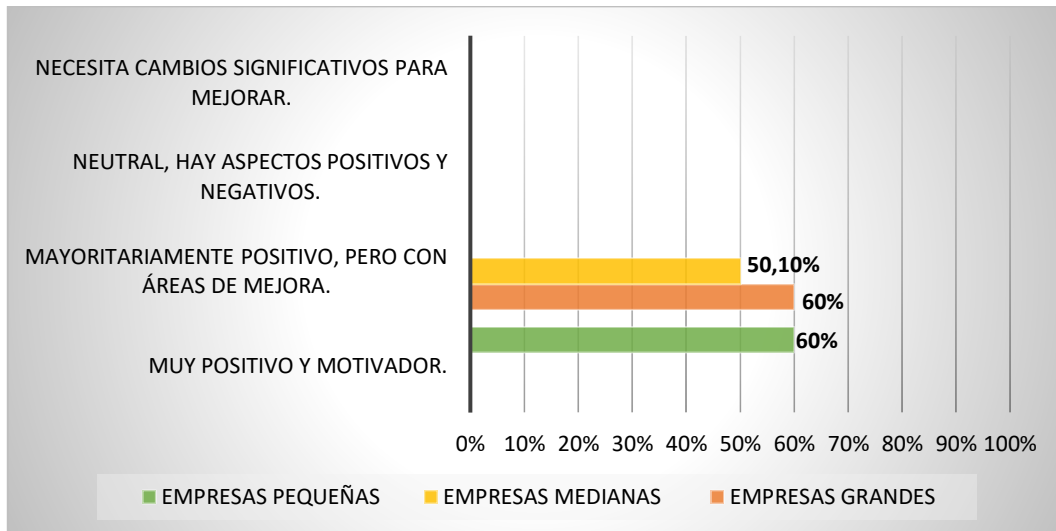


*Nota:* Autores (2024).

La capacitación y el desarrollo profesional son componentes esenciales para el éxito de cualquier empresa. Al invertir en sus empleados, las empresas pueden mejorar su productividad, competitividad y retención de talento. En la encuesta de satisfacción realizada a los trabajadores de las 17 empresas públicas se constató que la mayoría de los empleados (80%) en empresas pequeñas y 60% en empresas medianas están satisfechos con las oportunidades que se les ofrecen. Como lo señala Chirag, (2024) en el caso de las empresas grandes, la satisfacción es de un 48%. La mera asistencia a cursos o talleres no garantiza un cambio duradero en las competencias de los empleados. Además, la efectividad de los programas de desarrollo a menudo depende de factores contextuales como la cultura organizacional, el liderazgo y la alineación con las estrategias empresariales. Es necesario cuestionar si las organizaciones están invirtiendo en las capacitaciones adecuadas, si los contenidos son relevantes y si se evalúa adecuadamente el retorno de la inversión.

**Figura. 5.**

*Ambiente de trabajo.*

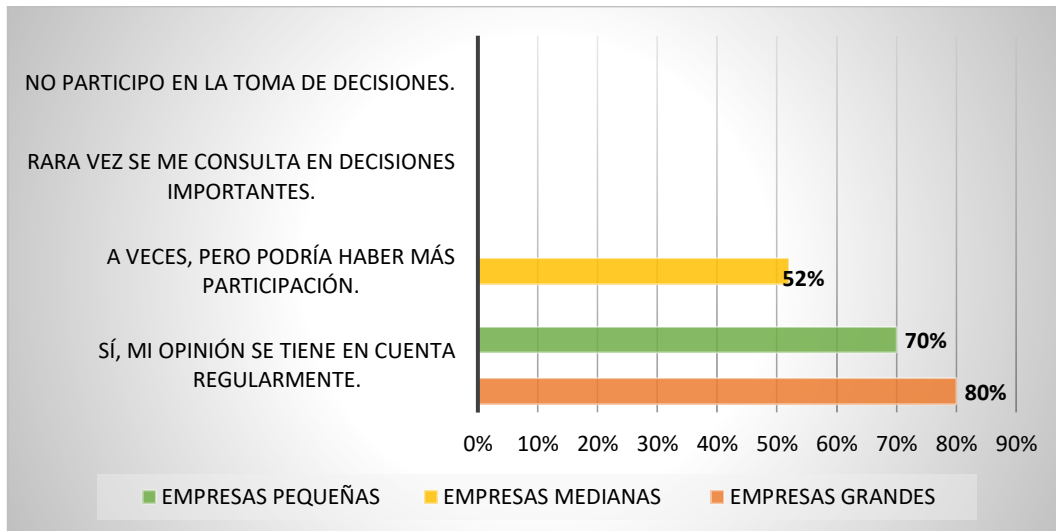


*Nota:* Autores (2024).

**El ambiente de trabajo es mayoritariamente positivo y motivador.** El 60% de los empleados en empresas grandes y medianas consideran que el ambiente de trabajo es muy positivo y motivador. En el caso de las empresas pequeñas, la satisfacción es ligeramente menor, con un 50%. Este resultado indica que las empresas deben enfocarse en mejorar las relaciones entre compañeros, la comunicación con los superiores, las oportunidades de crecimiento y la remuneración y beneficios. Siti Norzaidah Mpkhtarm (2024) afirman que, si bien un ambiente de trabajo mayoritariamente positivo es un objetivo deseable, el concepto de aprendizaje organizacional nos invita a ir más allá. La formación y el desarrollo continuo de los empleados no solo buscan mantener un ambiente positivo, sino que también apuntan a identificar y abordar áreas de mejora. La evaluación constante de las necesidades de capacitación y la implementación de programas específicos permiten detectar y corregir disfunciones ocultas, optimizando así los procesos y fomentando una cultura de mejora continua, incluso en entornos aparentemente positivos.

**Figura. 6.**

*Participación en decisiones*



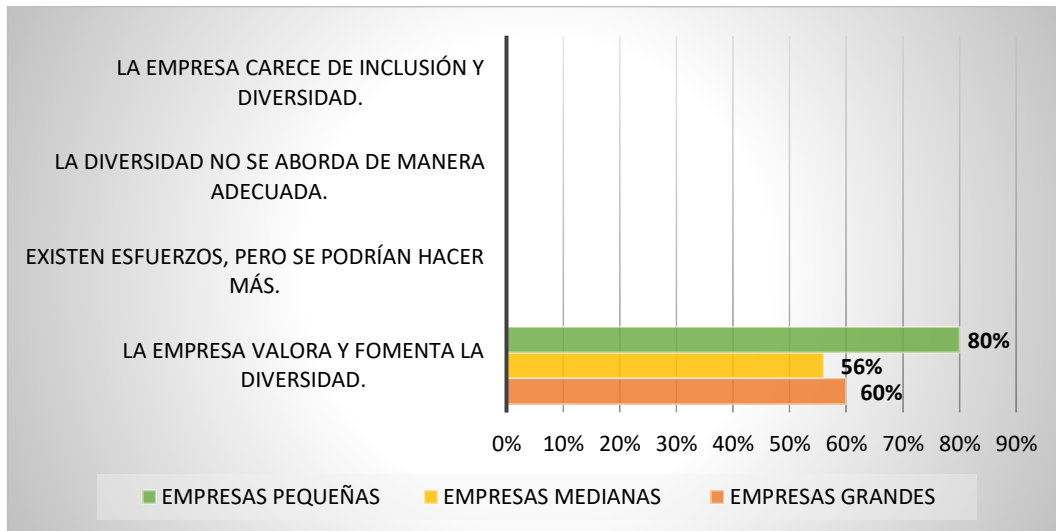
*Nota:* Autores (2024).

El empoderamiento de los empleados es un factor importante para el éxito de cualquier organización. Al involucrar a los empleados en la toma de decisiones, las empresas pueden obtener una serie de beneficios, como mayor creatividad, productividad y compromiso de los empleados.

**La percepción del reconocimiento y las recompensas es positiva.** La mayoría de los empleados (80%) en empresas grandes y medianas consideran que la empresa reconoce y recompensa adecuadamente a sus empleados. Las empresas medianas con 52% consideran que a veces, pero podría mejorar y el 70% señalo que su opinión si se tiene encuesta, lo que manifiesta que la empresa reconoce y recompensa adecuadamente a sus empleados. Desde esta perspectiva las empresas deben enfocarse en mejorar el reconocimiento verbal, el reconocimiento escrito, el reconocimiento monetario y las oportunidades de crecimiento. La literatura científica, como lo señala Tirsu, (2023), subraya la importancia de vincular las iniciativas de desarrollo de talento con los objetivos estratégicos de la empresa. Es decir, no basta con empoderar a los empleados; es necesario demostrar que esta inversión genera un retorno tangible en términos de productividad y resultados financieros.

**Figura. 7.**

*Diversidad e inclusión*



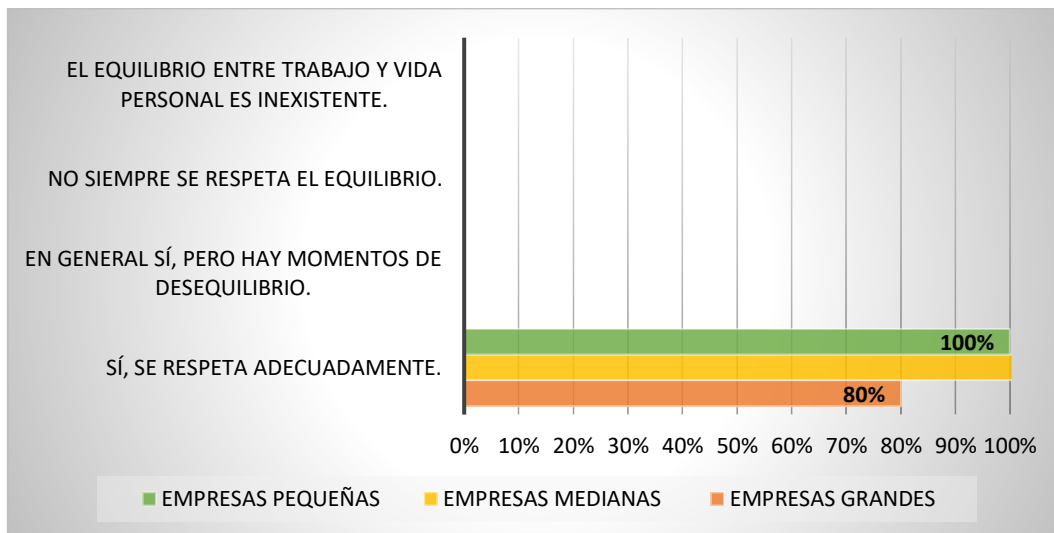
Nota: Autores (2024).

La diversidad e inclusión son conceptos cada vez más relevantes en el mundo empresarial actual. Las empresas que valoran y promueven la diversidad e inclusión pueden obtener una serie de beneficios, como una mayor creatividad e innovación, una mejor toma de decisiones y una mayor satisfacción del cliente. La mayoría de los empleados (80%) de empresas pequeñas consideran que sus empresas valoran y promueve la diversidad e inclusión. La satisfacción es la misma tanto para empresas medianas y grandes. Saedin et al., (2024) señala que, en empresas grandes, estos beneficios suelen estar más institucionalizados y son percibidos como más accesibles, lo que puede generar mayores niveles de satisfacción y compromiso. Sin embargo, las empresas medianas pueden compensar esta diferencia al ofrecer una cultura organizacional más personalizada, mayor cercanía con los líderes y oportunidades de crecimiento más rápidas, elementos que también son altamente valorados por los jóvenes profesionales.

Si bien la satisfacción laboral puede lograrse en ambos tipos de empresas, los factores que la determinan y los mecanismos para alcanzarla pueden variar considerablemente, siendo la flexibilidad y la integración laboral aspectos clave para retener el talento en la actualidad."

**Figura. 8.**

*Equilibrio entre trabajo y vida personal.*

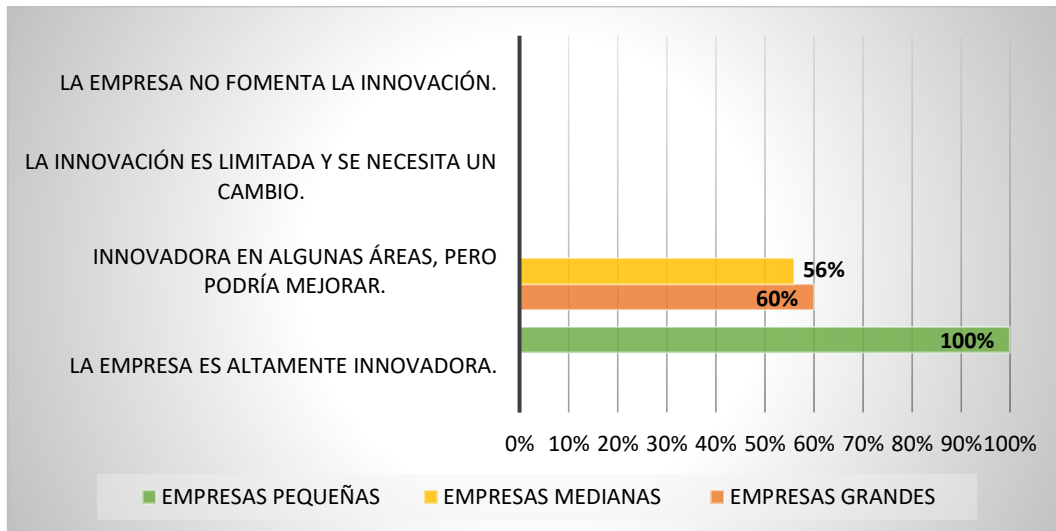


*Nota:* Autores (2024).

Las empresas deben promover una cultura de respeto al equilibrio entre trabajo y vida personal al animar a los empleados a tomar descansos, salir del trabajo a tiempo y desconectar del trabajo fuera del horario laboral. La mayoría de los empleados (80%) en empresas grandes consideran que se respeta su equilibrio entre trabajo y vida personal. Y en las empresas medianas y empresas grandes con una percepción total de 100%. En la actualidad se ofrecen recursos para ayudar a los empleados a desconectar del trabajo, como políticas de no usar el correo electrónico fuera del horario laboral y programas de bienestar y leyes que prohíben al empleador a no contactar a sus empleados en jornadas de descanso.

Para Cicero da Silva et al., (2023) la formación continua, propuesta como solución, es crucial para mejorar el desempeño. Sin embargo, es esencial considerar que, en industrias con procesos continuos, la disponibilidad y la capacidad de respuesta pueden ser factores críticos para la eficiencia operativa. Por tanto, es fundamental diseñar programas de formación que, sin sobrecargar al trabajador, le proporcionen las herramientas necesarias para tomar decisiones autónomas y resolver problemas en tiempo real, lo que a su vez puede reducir la necesidad de una supervisión constante fuera del horario laboral."

**Figura. 9.**  
*Innovación y mejora.*



*Nota:* Autores (2024).

La innovación y la mejora continua son esenciales para el éxito de cualquier empresa. Las empresas que pueden innovar y mejorar continuamente son más propensas a ser competitivas, adaptarse a los cambios del mercado y satisfacer las necesidades de sus clientes. La mayoría de los empleados en empresas grandes (60%) y medianas (56%) consideran que su empresa tiene la capacidad de innovar y mejorar continuamente. Sin embargo, la percepción es más favorable en empresas pequeñas, donde el 100% de los empleados consideran que su empresa es altamente innovadora. El estudio de Rosario et al., (2024) demuestra también que factores como las alianzas estratégicas, la inversión en I+D y el capital humano altamente capacitado son catalizadores clave para la innovación sostenida. Estas sinergias externas complementan los esfuerzos internos de mejora continua, ampliando el horizonte de posibilidades y acelerando el proceso de generación de nuevas ideas y soluciones. En este sentido, la innovación se concibe como un proceso dinámico y colaborativo, donde la empresa individual se inserta en un tejido productivo más amplio, aprovechando las oportunidades y recursos que este ofrece

### Discusión

Es crucial para comprender las necesidades y expectativas de los empleados, lo que permite a las empresas desarrollar estrategias de gestión de recursos humanos más efectivas. Esto puede conducir a una mayor motivación, compromiso y productividad de los empleados, lo que a su vez puede contribuir al éxito empresarial a largo plazo. La propuesta inicial de la

encuesta identificó tres áreas clave que requerían evaluación: capacitación y desarrollo profesional, reconocimiento y recompensas, y comunicación interna. Esta identificación se basó en observaciones preliminares y en la experiencia de los investigadores.

Las investigaciones previas realizadas sobre las percepciones y competencias de los empleados muestran que el conocimiento contribuye a mejorar el bienestar, la dinámica organizacional y administración del talento humano (Bunahri, 2022).

Para fortalecer las capacidades en la gestión del talento humano en las instituciones del área de influencia de la UTEQ, es crucial centrarse en optimizar las habilidades de gestión, comprender las fortalezas del potencial humano e implementar estrategias para el bienestar (Leily, 2020). Además, se ha destacado la influencia de la gestión del talento humano en la productividad académica, lo que demuestra un impacto significativo en la productividad de los profesores universitarios (Danila, 2023). Además, elementos como las fluctuaciones, los sistemas de recompensas de los empleados y la gestión de la carrera profesional desempeñan un papel vital en las estrategias de gestión del talento de las instituciones científicas, haciendo hincapié en la importancia de la satisfacción en el trabajo, el compromiso con la organización y el desarrollo profesional del talento (Lazareva, 2022). Al integrar estos conocimientos y estrategias, las instituciones del área de influencia de la UTEQ pueden mejorar sus capacidades de gestión del talento humano, lo que se traduce en un mejor desempeño y bienestar organizacional (Bislim, 2022). Las prácticas eficaces de gestión del talento pueden influir significativamente en el rendimiento y la sostenibilidad de las instituciones educativas es vital para abordar los desafíos a los que se enfrentan las universidades, como la escasez de personal y el aumento de las matriculaciones

La implementación de prácticas innovadoras de gestión del talento y el fomento de una cultura organizacional de apoyo pueden conducir a un desempeño sostenible (Vargas Prado, 2024). Según Zhangwu Tian, (2024) las universidades se enfrentan a desafíos como la movilidad del talento y las limitaciones de recursos, por lo que necesitan sistemas de recursos humanos y procesos de toma de decisiones optimizados.

Para mejorar la gestión del talento humano en los entornos universitarios, céntrese en la autoconciencia, la trascendencia y el optimismo después de la pandemia para fomentar el bienestar y abordar los desafíos educativos de manera efectiva (Cabrales Salazar O. &., 2022). La gestión estratégica del capital humano en las universidades es crucial para atraer y retener empleados cualificados, fomentar la innovación y mantener la excelencia académica dentro del área de influencia de la institución (George Bucăța y Cosmin, 2023)



Los resultados obtenidos son consistentes con otras investigaciones previas, obteniendo así resultados positivos que han permitido confirmar las necesidades identificadas previamente, cuantificar la percepción de los empleados, identificar áreas específicas de mejora y realizar comparaciones entre empresas. La investigación realizada aporta al conocimiento académico y científico en la sociedad al proporcionar información valiosa sobre las necesidades y expectativas de los empleados, identificar factores clave de satisfacción laboral y establecer una base para futuras investigaciones.

La gestión estratégica de los recursos humanos se revela como una herramienta esencial para garantizar la sostenibilidad y la competitividad de las instituciones universitarias. Al alinear las prácticas de gestión de personas con los objetivos estratégicos de la institución, las universidades pueden responder de manera efectiva a los desafíos del entorno y asegurar su permanencia en el tiempo. En este sentido, la gestión del talento se convierte en un factor clave para el crecimiento sostenible y el posicionamiento de las universidades como agentes de cambio en la sociedad

Al fomentar una cultura organizacional basada en el aprendizaje continuo, la colaboración y la innovación, las universidades pueden atraer y retener talento altamente cualificado, mejorar la satisfacción laboral y, en última instancia, potenciar su capacidad para generar conocimiento y contribuir al desarrollo social. Sin embargo, es fundamental reconocer que la implementación de prácticas de gestión de recursos humanos efectivas requiere de un liderazgo comprometido y de la inversión en herramientas y tecnologías adecuadas. Futuras investigaciones podrían explorar en mayor profundidad el impacto de la gestión de recursos humanos en la calidad de la enseñanza y la investigación, así como en la capacidad de las universidades para adaptarse a los cambios del entorno

## Conclusión

Los resultados de la encuesta de satisfacción proporcionan información valiosa sobre las necesidades y expectativas de los empleados en áreas clave como la capacitación, el reconocimiento y la comunicación. Estos hallazgos pueden ser utilizados por las empresas para mejorar sus programas y prácticas de gestión de recursos humanos, lo que puede conducir a una mayor satisfacción laboral, compromiso y éxito empresarial.

Cabe destacar que el presente estudio contribuye al conocimiento académico y científico en el campo de la gestión de recursos humanos, proporcionando datos específicos y

análisis comparativos que pueden ser utilizados por investigadores y profesionales para desarrollar estrategias de gestión de talento más efectivas.

Es importante destacar que la presente encuesta representa un punto de partida para el análisis y la mejora del ambiente laboral en las empresas participantes. Puesto que incluyen aspectos como la cultura de innovación, los procesos de innovación, los recursos para la innovación y los resultados de la innovación.

Los estudios han demostrado de manera consistente reducciones en los rendimientos de cultivos clave, alteraciones en los patrones de precipitación y aumento de la frecuencia e intensidad de eventos climáticos extremos. Sin embargo, existen aún lagunas en la investigación, particularmente en relación con los impactos a largo plazo y las estrategias de adaptación en diferentes regiones. A pesar de estos desafíos, la evidencia científica es contundente en cuanto a la necesidad urgente de desarrollar políticas y prácticas agrícolas más resilientes al cambio climático.

Los resultados evidencian que la gestión de recursos humanos es un factor determinante en el desarrollo de las capacidades del talento humano en el ámbito universitario. Al invertir en el desarrollo profesional, la motivación y el bienestar de sus colaboradores, las universidades no solo incrementan su productividad, sino que también fomentan una cultura organizacional basada en el conocimiento y la innovación, lo que se traduce en una mayor competitividad y relevancia en un entorno globalizado.

### Referencias bibliográficas

- Agudelo-Orrego, B. E. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1). <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5383>.
- Bislim, L. A. (2022). *La gestión del talento y las perspectivas estratégicas de su preocupación y compromiso en las instituciones de alta investigación*. . . Wseas Transactions On Environment And Development,; doi: 10.37394/232015.2022.18.110
- Behera, R. y. (2024). *Prácticas de Gestión del Talento en Instituciones de Educación Superior: un análisis bibliométrico*. MIER Revista de Estudios Educativos Tendencias y Prácticas, 14(1), 193–225.: <https://doi.org/10.52634/mier/2024/v14/i1/2645>
- Bislim, L. A. (2022). *La gestión del talento y las perspectivas estratégicas de su preocupación y compromiso en las instituciones de alta investigación*. . . Wseas Transactions On Environment And Development,; doi: 10.37394/232015.2022.18.110
- Bunahri, M. K. (2022). *La influencia de la competencia profesional en la capacidad laboral percibida, mediada por el éxito profesional y mediada por sorpresas profesionales en*

- estudiantes del Politécnico de Aviación*. Vol. 4 No. 1: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial : <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1499>
- Cabrales Salazar, O. &. (2022). *Self-awareness and transcendence in the management of human talent in educational institutions in post-pandemic scenarios*. . Revista Brasileira De Política E Administração Da Educação - Periódico científico Editado Pela ANPAE, 38(00):. <https://doi.org/10.21573/vol38n12022.120293>
- Cabrales Salazar, O. y. (2022). *Self-awareness and transcendence in the management of human talent in educational institutions in post-pandemic scenarios*. Revista Brasileira De Política E Administração Da Educação - Periódico científico Editado Pela ANPAE, 38(00):. <https://doi.org/10.21573/vol38n12022.120293>
- Carvajal Pérez, A. L. (2021). *Gestión actual del talento humano: contexto universitario*. Revista Nacional de Administración. vol.12 n.2: <http://dx.doi.org/10.22458/rna.v12i2.3914>
- Changuán, M. P. (2020). *CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD: UNA REVISIÓN LITERARIA*. [https://doi.org/10.33936/eca\\_sinergia.v11i2.2254](https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254)
- Chirag, M. (2024). *El estudio sobre el impacto del programa de formación y desarrollo en el rendimiento y la productividad de los empleados*. . Revista Científica India de Investigación en Ingeniería y Gestión,,: doi: 10.55041/ijrsrem31791
- Cicero da Silva, L. .. (2023). *PROFESSIONAL TRAINING: PROPOSAL FOR INTERVENTION IN A LARGE COMPANY*. Revista Género E Interdisciplinaridade, 4(02), 58–73.: <https://doi.org/10.51249/gei.v4i02.1318>
- Danila, I. (. (2023). *Recurso de apelación contra actos ilegales de funcionarios en el proceso penal: fundamentos jurídicos y doctrinales*. doi: 10.33693/2782-7372-2023-2-1-37-43
- George Bucăța y Cosmin, T. (2023). *El papel del capital humano en el proceso de eficiencia de la gestión de las universidades*. . Revista Academiei Forțelor Terestre: doi: 10.2478/raft-2023-0017
- González Díaz, R. R. (2021). *PYMES en América Latina: clasificación, productividad laboral, retos y perspectivas*. REVISTA INTERNACIONAL MULTIDISCIPLINARIA pp. 1-39: <https://www.bing.com/ck/a?!&&p=2b9345a947760dacJmltdHM9MTcyNDYzMDQwMCZpZ3VpZD0zYmI1NzU3Yi1iMjU2LTZNTlItMmIxYy02MWM4YjM0YTYYnJkmaW5zaWQ9NTIxMA&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=3bb5757b-b256-6352-2b1c-61c8b34a6269&psq=Las+empresas+peque%c3%blas%2c+por+el+contrario%2>
- Hamkar, N. A. (2024). *La comunicación efectiva como herramienta para el logro de metas y objetivos organizacionales*. Revista de Investigación en Ciencias Aplicadas y Biotecnología 3(3), 242–248. : <https://doi.org/10.55544/jrasb.3.3.37>
- Joshi, M. P. (2023). *Gestión del talento: un enfoque significativo para la gestión estratégica de recursos humanos en la industria hotelera*. DOI: 10.4018/978-1-6684-7494-5.ch010
- Lazareva, S. I. (2022). *Sobre la situación procesal de los funcionarios del Ministerio Público que participan en el proceso penal*. Pravovaâ paradigma,: doi: 10.15688/lc.jvolsu.2022.2.7

- Leily, R.-B. (2020). *Comunicación institucional para la gestión del talento humano*. *Revista eliminada*. doi: 10.62451/rep.v1i2.20
- Litardo, E. T. (2020). *Emprendimiento en Gestión Empresarial De La Universidad Técnica Estatal De Quevedo (Uteq)*.
- Mohamed Jais, I. R., & Yahaya, N. y. (2020). *Gestión del Talento en las Instituciones de Educación Superior: Desarrollo de Competencias de Liderazgo*. *Revista de Investigación en Educación y E-Learning*, 8(1), 8–15: <https://doi.org/10.20448/journal.509.2021.81.8.15>
- Mohammed, R. H. (2024). *El papel de la gestión del talento en la mejora de la innovación organizacional: un estudio analítico de las opiniones de una muestra de empleados de Royal Jordanian Airlines en la ciudad de Erbil*. *REVISTA ZANISTA QALAAI*, 8(5), 1419–1442.: <https://doi.org/10.25212/lfu.qzj.8.5.54>
- Rachmawati, M. M. (2023). *Desarrollo de la gestión del talento en las instituciones gubernamentales, Agencia Regional de la Administración Pública, Semarang*. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 4(07), 617–624.: <https://doi.org/10.59141/jiss.v4i07.862>
- Rodríguez, R. &. (2020). *Las PYMES en Ecuador: Un análisis necesario*. *Digital Publisher CEIT*, 5(5-1), 191-200: [doi.org/10.33386/593dp.2020.5-1.337](https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5-1.337)
- Rosário, C. C. (2024). *"Desbloqueando el código para la innovación continua: un estudio de los determinantes clave para los innovadores en serie"*. *Ciencias Administrativas* 14, no. 3: 45.: <https://doi.org/10.3390/admsci14030045>
- Saedin, A. N. (2024). *El impacto de la formación y el desarrollo, la integración laboral y los acuerdos de trabajo flexibles en la retención del talento entre las generaciones jóvenes en las empresas farmacéuticas de Malasia*. *Gestión de la Información y Revista de Negocios*, 16(1(I)S), 121-136.: [https://doi.org/10.22610/imbr.v16i1\(I\)S.3735](https://doi.org/10.22610/imbr.v16i1(I)S.3735)
- Siti Norzaidah Mpkhtar, R. I. (2024). *Organización del aprendizaje: la importancia de la formación y el desarrollo de los empleados*. *Siti Norzaidah Mpkhtar, Rosnah Ishak - IJFMR Volumen 6, Número 4*: <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2024.v06i04.25038>
- Tirsu, L. S. (2023). *Gestión de la formación profesional del personal y del proceso de evaluación de la actividad formativa a nivel de las entidades económicas*. *Bulletin of the TransilvaniaUniversity of Braşov • Series V • Vol. 16 (65) No. 1 - 2023*: DOI: <https://doi.org/10.31926/but.es.2023.16.65.1.10>
- Vargas Prado, K. J. (2024). *Human Talent Management in Academia: In the Face of the Challenge of Information and Communication Technologies*. *VISUAL REVIEW. International Visual Culture Review Revista Internacional De Cultura Visual*, 16(2), 41–52.: <https://doi.org/10.62161/revvisual.v16.5196>
- Zhangwu Tian, R. M. (2024). *El impacto de la gestión de recursos humanos en el desarrollo universitario*. *Actas de Estudios Económicos y Empresariales*: [10.26689/pbes.v7i1.6216](https://doi.org/10.26689/pbes.v7i1.6216)