

44

## **ESTRATEGIAS EDUCATIVAS PARA POTENCIAR LA PRODUCTIVIDAD A TRAVÉS DEL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO**

### **EDUCATIONAL STRATEGIES TO ENHANCE PRODUCTIVITY THROUGH THE DEVELOPMENT OF HUMAN TALENT**

Jimena Elizabeth Montes De Oca Sánchez <sup>1</sup>

E-mail: ua.jimenamontesdeoca@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9529-8249>

Lisenia Karina Baque Villanueva <sup>2</sup>

E-mail: uq.liseniabaque@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7886-8094>

Betty Giomara Valle Fiallos<sup>1</sup>

E-mail: ua.bettyvalle@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0993-4008>

Anahís Mishell Salcedo Lasso <sup>3</sup>

E-mail: np.anahismsl71@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-3128-8425>

<sup>1</sup>Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato. Ecuador.

<sup>2</sup>Universidad Regional Autónoma de los Andes, Quevedo. Ecuador.

<sup>3</sup>Universidad Regional Autónoma de los Andes, Puyo. Ecuador.

\*Autor para correspondencia

#### **Cita sugerida (APA, séptima edición)**

Montes De Oca Sánchez, J. E., Baque Villanueva, L. K., Valle Fiallos, B. G., y Salcedo Lasso, A. M. (2024). Estrategias educativas para potenciar la productividad a través del desarrollo del talento humano. *Revista Conrado*, 20(S1), 365-371.

#### **RESUMEN**

El desarrollo del talento humano no solo mejora las habilidades técnicas de los empleados, sino que también incrementa su motivación y compromiso con la organización. Las empresas de Puyo que adoptan una visión integral del desarrollo del talento humano obtienen ventajas competitivas significativas. Sin embargo, se identificaron desafíos, como la falta de recursos financieros y la resistencia al cambio por parte de algunos empleados y gerentes. El presente trabajo tiene como objetivo analizar la relación entre el desarrollo del talento humano y la productividad de las empresas en la Ciudad de Puyo. La investigación utilizó un enfoque mixto que combina métodos cuantitativos y cualitativos y se realizaron encuestas estructuradas. Los resultados indicaron una fuerte correlación entre el desarrollo del talento humano y la productividad empresarial, además de valorar cómo la capacitación, el desarrollo de habilidades y el bienestar de los empleados influyen en la eficiencia y efectividad de las empresas locales. Se concluye que las estrategias de colaboración entre empresas y universidades son fundamentales para mejorar la formación de capital humano y, en consecuencia, la productividad y competitividad regional.

#### **Palabras clave:**

Habilidades técnicas, Capital humano, Ventajas competitivas.

#### **ABSTRACT**

The development of human talent not only improves the technical skills of employees, but also increases their motivation and commitment to the organization. Puyo companies that adopt a comprehensive vision of human talent development obtain significant competitive advantages. However, challenges were identified, such as lack of financial resources and resistance to change by some employees and managers. The objective of this work is to analyze the relationship between the development of human talent and the productivity of companies in the City of Puyo. The research used a mixed approach that combines quantitative and qualitative methods and structured surveys were carried out. The results indicated a strong correlation between the development of human talent and business productivity, in addition to assessing how training, skill development and employee well-being influence the efficiency and effectiveness of local companies. It is concluded that collaboration strategies between companies and universities are essential to improve the

formation of human capital and, consequently, regional productivity and competitiveness.

#### Keywords:

Technical skills, Human capital, Competitive advantages.

### INTRODUCCIÓN

La productividad empresarial es un factor crítico para el crecimiento económico y la competitividad de las regiones. En la ciudad del Puyo, una urbe en constante crecimiento, la importancia de desarrollar el talento humano se ha convertido en un pilar fundamental para mejorar la eficiencia organizacional y, por ende, la productividad. Este estudio pretende explorar cómo las prácticas de desarrollo del talento humano impactan la productividad en las empresas locales.

La productividad se refiere a la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y los recursos utilizados para su producción. Es un indicador clave de la eficiencia empresarial y puede medirse a través de diversas métricas, como el rendimiento por empleado, el tiempo de producción y la calidad del producto. Por otra parte, el desarrollo del talento humano incluye todas las actividades y políticas implementadas por una organización para mejorar las habilidades, conocimientos y competencias de sus empleados (Chicaiza et al., 2023). Esto abarca la capacitación, el desarrollo profesional, programas de bienestar y planes de carrera (Son et al., 2020).

En la actualidad, el desarrollo del talento humano y la productividad laboral son elementos cruciales para que una empresa alcance sus objetivos, ya que permiten mejorar los resultados y consideran al capital humano como el motor principal de la organización (Orozco, 2022). El desarrollo del talento humano ha ganado gran importancia para asegurar la eficiencia operativa de las empresas, y por ello, la dirección y gestión del talento humano desempeñan un papel fundamental en el logro del éxito organizacional (Ortiz et al., 2022).

La productividad del talento humano en una empresa, es aquella que mide y calcula total de los bienes y servicios que ha producido cada persona mediante la utilización de recursos como tierra, trabajo, capital, tiempo, etc. durante un periodo determinado (Barrios-Hernández et al., 2020). Cabe mencionar, que la productividad no solo mejora el coeficiente intelectual y eficiencias del talento humano, sino que también permite incrementar sus tres variables: Trabajo (mano de obra), Capital, Gestión (administración) (Calvo-Cascante, 2022).

Las empresas se categorizan por el número de trabajadores que dispone y del valor anual de ventas que realiza.

En Ecuador los tipos de empresas son: Micro, Pequeñas y Medianas Empresas estas se conocen como MIPYMES (Corporativos, 2020).

En el presente trabajo se habla del desarrollo del talento humano y la productividad, de las MIPYMES de la Ciudad de Puyo, Provincia de Pastaza, ya que en la ciudad de Puyo existen varias empresas tanto públicas como privadas que gracias a la productividad del talento humano han logrado mantenerse vigentes (Arteaga et al., 2021). Cabe destacar que actualmente la economía de Pastaza se basa en el comercio, el turismo, la ganadería y la agricultura (Bilbao, 2022).

Por ello, para saber cuáles y cuántas son las empresas que laboran, se realizó una búsqueda en los Catastros de la municipalidad, SRI y Superintendencia de Compañías. Se logró obtener una base de datos del SRI, en la cual se encontraron 19 empresas de contribuyentes especiales, de las cuales 12 son empresas públicas y 7 empresas privadas.

Las empresas de la Ciudad de Puyo, sean públicas o privadas aportan significativamente el desarrollo de la economía local y el comercio informal. Estas empresas han logrado gran acceso a mercados, tecnologías y capital humano, así como vinculación con otras empresas, identificar factores que afectan la productividad, tener mayor capacidad de exportación y aumentar el potencial de crecimiento.

Sin embargo, en la situación actual de las empresas de Puyo en relación al desarrollo de la economía local y el comercio informal, existe reducida participación de Pastaza dentro del VAB de la región amazónica en relación al sector productivo. Las cadenas productivas locales son básicas, los sistemas productivos son de baja intensidad y productividad y los productos cuentan con escaso o nulo valor agregado e incluso los espacios de comercialización orgánica son insuficientes.

En relación a los aspectos mencionados anteriormente, existen estudios donde se señalan ciertas deficiencias en cuanto a la gestión del talento humano (Díaz y Quintana, 2021). Pues, aunque existen cooperativas que cuentan con personal altamente calificado, presentan deficiencias en la calidad del servicio, lo cual genera inconvenientes en los planes a futuro de la cooperativa (Sigua., 2019). Todo ello por la falta de capacitación al personal y la necesidad de una mayor alineación entre los currículos universitarios y las demandas del mercado laboral local.

Las universidades son instituciones clave en la formación del capital humano. Ofrecen educación superior, formación continua y programas de investigación que pueden

ser aprovechados por las empresas para mejorar sus competencias y habilidades (Pérez et al., 2023). Estas juegan un papel crucial en el desarrollo del talento humano y por ende, en la productividad de las empresas. Además, pueden potenciar el desarrollo de habilidades y competencias necesarias para mejorar la eficiencia y efectividad organizacional.

La colaboración entre empresas y universidades puede manifestarse de diversas maneras, como programas de pasantías, investigación conjunta, capacitación continua y desarrollo de currículos orientados a las necesidades del mercado laboral (Burguet y Campaña, 2020). Estas sinergias han permitido a los estudiantes aplicar sus conocimientos en contextos reales, mientras que las empresas se benefician de nuevas ideas y enfoques innovadores.

Para obtener información que permita el cumplimiento y realización del presente trabajo se ha planteado como el objetivo principal: Analizar la relación entre el desarrollo del talento humano y la productividad de las empresas en la Ciudad de Puyo - Provincia de Pastaza.

## MATERIALES Y MÉTODOS

En la realización del presente trabajo, se ha empleado una metodología cualitativa y cuantitativa (Molano y Cárdenas, 2021). Para el método cualitativo se ha realizado el planteamiento de preguntas orientadas al desarrollo del talento humano y a la productividad. Mientras que, para el método cuantitativo se realizó análisis estadísticos en base a los datos obtenidos de las encuestas.

Cualitativa: La **investigación cualitativa** implica recopilar y analizar datos no numéricos para comprender conceptos, opiniones o experiencias, que las personas les atribuyen. Por esta razón, los resultados se expresan en palabras.

Cuantitativa: La investigación cuantitativa se usa para comprender frecuencias, patrones, promedios y correlaciones, mediante un **análisis estadístico**. De esta manera, los resultados se expresan en números o gráficos.

El instrumento de investigación aplicado es la encuesta. Al existir dos variables a investigar se elaboraron dos encuestas; la primera dirigida a los gerentes de las empresas, a fin de conocer ¿cómo se desarrolla el talento humano en la empresa que dirigen? Mientras que la segunda va dirigida a los trabajadores para saber la productividad que ha logrado la empresa para la cual trabajan.

La encuesta consta de 12 preguntas cerradas, las mismas que fueron tomadas de cuestionarios ya elaborados y debidamente validados para la realización de los trabajos de investigación. Esta es utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos estadísticos de modo rápido y eficaz.

Como población de estudio se consideraron las MIPYMES públicas y privadas que se encuentran vigentes en la Ciudad de Puyo, Provincia de Pastaza. Por ello, al buscar esta información, en los Catastros de la municipalidad, SRI y Superintendencia de Compañías, se obtuvo una base de datos del SRI, en la cual se encontraron 19 empresas de contribuyentes especiales, de las cuales 12 son empresas públicas y 7 empresas privadas. También, se consideró los criterios de inclusión y exclusión para los trabajadores en la participación de estas empresas.

El proceso de levantamiento y recopilación de información se realizó a través de un cuestionario electrónico y se compartió el respectivo enlace a los Gerentes y trabajadores de las empresas. Se acordó que las respuestas a las encuestas se la deben hacer en el transcurso de cinco días a partir de la fecha de envío.

De las 19 empresas identificadas, 11 aceptaron los oficios, de las cuales 8 empresas dieron su permiso para la aplicación de encuestas. Dando un total de 6 empresas públicas y 2 empresas privadas. Por lo tanto, fueron ocho gerentes que dieron respuesta a la encuesta, mientras que el número total de colaboradores fue de 323. Tabla 1 y 2

Tabla 1. Empresas Públcas que aceptaron la encuesta

Empresas Públcas	
1	Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza.
2	Dirección Distrital de Salud.
3	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pastaza.
4	Dirección Distrital de Educación.

5	Dirección Distrital Ministerio de Transporte y obras públicas.
6	Emapast Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Pastaza.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2. Empresas Privadas que aceptaron la encuesta

Empresas Privadas	
1	ARBORIENTE S.A.
2	Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa de Pastaza Ltda.

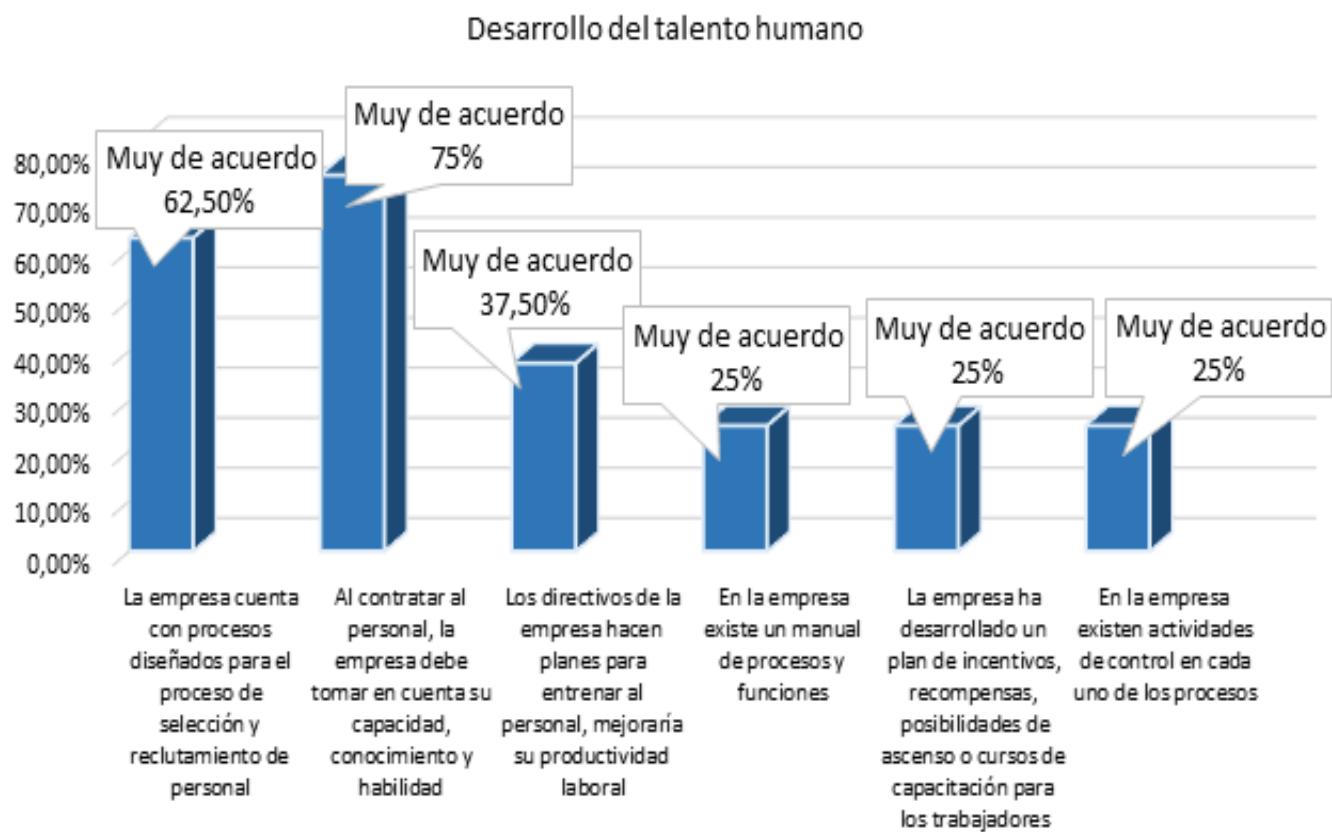
Fuente: Elaboración propia.

## RESULTADOS-DISCUSIÓN

Una vez aplicados los instrumentos de investigación, se describen los resultados obtenidos, tanto a los ocho Gerentes representantes de las empresas identificadas, como a un total de 323 empleados que las componen.

A continuación, se presentan los resultados de las encuestas aplicadas a los Gerentes, en donde la variable de análisis principal es el desarrollo del talento humano: Figura 1

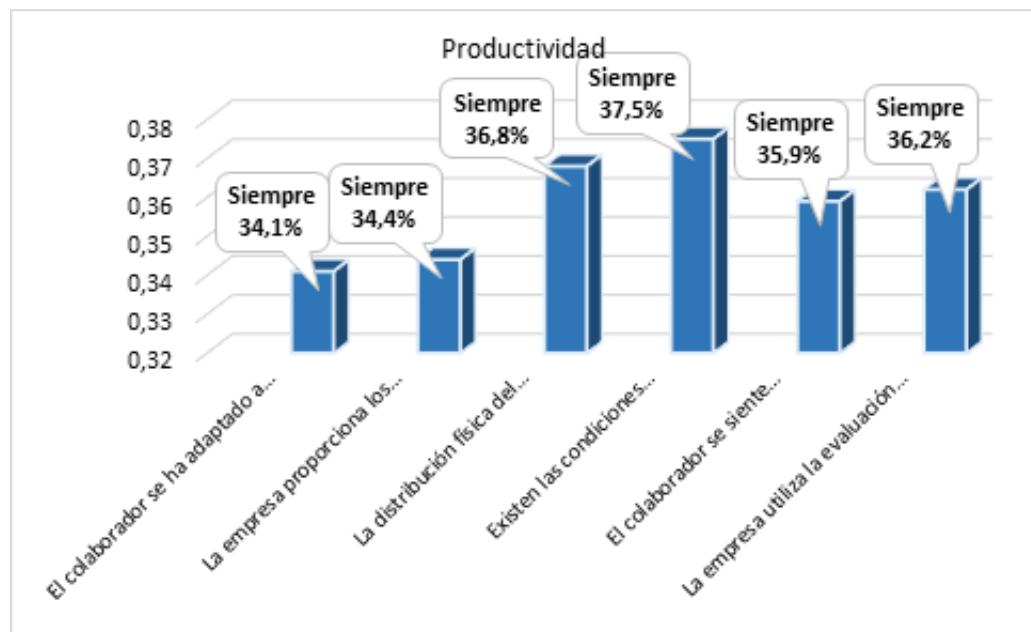
Fig 1: Desarrollo del talento humano



Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se presentan los resultados de las encuestas aplicadas a los colaboradores, en la que los resultados se direccionan a conocer la productividad de estos. Figura 2

Fig 2: Productividad del personal



Fuente: Elaboración propia.

Los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación demostraron que tanto el desarrollo del talento humano como la productividad laboral son factores fundamentales en las empresas públicas y privadas de la Ciudad de Puyo. Las variables en estudio se asocian a otros aspectos como los procesos diseñados que toda empresa debe poseer, ya que estos han permitido que las empresas obtengan óptimos resultados en el desarrollo del talento humano y la productividad laboral.

De acuerdo con los resultados obtenidos, el 62,50% está muy de acuerdo en que las empresas de Puyo disponen de estos procesos y que es necesario diseñar procesos que permitan planificar y prever la manera en que se va a usar los recursos económicos y financieros de manera eficiente, de forma que optimice el beneficio y así lograr los objetivos y metas establecidas.

Otro aspecto es la distribución física de la empresa, la cual debe ser bien distribuida y debidamente señalizada, así como facilitar la movilización del personal en la realización de sus actividades diarias y de las personas que visiten la empresa. De acuerdo con los resultados obtenidos el 36,8% de las empresas de Puyo disponen de adecuada distribución física del ambiente de trabajo y el 37,5% de condiciones adecuadas para un buen desempeño de labores diarias.

De igual manera, el desempeño laboral del talento humano y la productividad al ser comportamientos relevantes para la consecución de objetivos, se enfocan principalmente en las competencias y el nivel de contribución de cada trabajador y de acuerdo con los resultados el 25 % está muy de acuerdo en que las empresas sí realizan actividades de control en los procesos que realiza el empleado. Así también el 36,2 % menciona que la empresa sí realiza evaluaciones al personal, pues tienen en cuenta que la correcta aplicación de la evaluación del desempeño al talento humano y cumplimiento de la normativa estipulada da una eficiente retroalimentación a partir de los resultados y permite potencializar las debilidades y perfeccionar las fortalezas de los servidores públicos.

El talento humano y la importancia que se le da a su gestión son factores que determinan si la productividad de una organización aumenta o disminuye (Agudelo-Orrego, 2019). Además, las empresas modernas y con muchos trabajadores deben incorporar políticas e indicadores de gestión para evaluar los niveles de productividad y con base en esos resultados, brindar soluciones oportunas, lo que impulsará el crecimiento y la competitividad de las organizaciones (Díaz & Quintana, 2021).

Una de estas soluciones sería la colaboración entre empresas y universidades que puede resultar en un círculo virtuoso de desarrollo del talento humano y aumento de la productividad. Las empresas pueden ofrecer un feedback valioso a las universidades sobre las habilidades y conocimientos que realmente necesitan, mientras que las universidades pueden adaptar sus programas para preparar mejor a los estudiantes para el mercado laboral.

En este sentido se identificaron varias estrategias para mejorar la colaboración entre empresas y universidades:

1. Facilitar la inserción de estudiantes en empresas locales para adquirir experiencia práctica.
2. Desarrollar cursos y talleres específicos para empleados, impartidos por universidades.
3. Fomentar investigaciones aplicadas que respondan a problemas específicos de las empresas.
4. Colaborar en la creación de programas académicos que se ajusten a las necesidades del mercado laboral local.

## CONCLUSIONES

El desarrollo del talento humano no solo mejora las habilidades técnicas de los empleados, sino que también incrementa su motivación y compromiso con la organización. Las empresas que adoptan una visión integral del desarrollo del talento humano obtienen ventajas competitivas significativas. Sin embargo, se identificaron desafíos, como la falta de recursos financieros y la resistencia al cambio por parte de algunos empleados y gerentes.

La relación entre la productividad y el desarrollo del talento humano, destaca la importancia de fortalecer la colaboración entre universidades y empresas para desarrollar el talento humano y mejorar la productividad. Las estrategias sugeridas pueden servir como guía para implementar prácticas efectivas que beneficien tanto a los estudiantes como a las organizaciones locales. Las empresas que invierten en programas de capacitación y desarrollo profesional reportan un aumento significativo en la eficiencia y la calidad de sus productos y servicios.

Para maximizar el impacto del desarrollo del talento humano en la productividad, las empresas deben implementar estrategias de formación y capacitación que respondan a sus necesidades específicas. Esto incluye desarrollar cursos y talleres orientados a habilidades técnicas y blandas relevantes, establecer planes de carrera claros y accesibles y fomentar un ambiente laboral que promueva el bienestar y la satisfacción del empleado. La personalización de estos programas asegura que los empleados

adquieran las competencias necesarias para contribuir de manera efectiva al éxito organizacional.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agudelo-Orrego, B. E. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), 116-137. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1900-3803201900100116&nrm=iso](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-3803201900100116&nrm=iso)
- Arteaga, M. E. L., Herrera, G. C. P., Villareal, C. Á. W., y López, P. P. J. (2021). La Administración del Talento Humano en las Pymes en el Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 5(2), 2309-2318. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/436>
- Barrios-Hernández, K. d. C., Olivero-Vega, E., y Figueroa-Saumet, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información tecnológica*, 31(2), 55-62. [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07642020000200055&nrm=iso](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642020000200055&nrm=iso)
- Bilbao, J. (2022). *Pastaza: Desarrollo económico, productivo y del comercio*. . FARO. <https://grupofaro.org/analisis/pastaza-desarrollo-economico-productivo-y-del-comercio/>
- Burguet, L. N. & Campaña, B. A. (2020). Propuesta de una estrategia de capacitación en bioseguridad en la Universidad Empresarial de Base Laboratorios Liorad. *Revista CENIC. Ciencias Biológicas*, 51(3), 207-221. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181272274005>
- Calvo-Cascante, P. (2022). El desarrollo psicosocial y la gestión del talento humano. *Acta Académica*, 70(Mayo), 39-56. <http://revista.uaca.ac.cr/index.php/actas/article/view/1338/1696>
- Chicaiza, C. E. M., Salazar, A. C. N., & Chávez, Y. H. F. (2023). Gestión del talento humano y el desempeño laboral. Caso de estudio Lácteos Maribella. *RELIGACION. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(35), 1-21. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8910614>
- Corporativos, C. (2020). *Guía de Tributación de las MIPYMES en Ecuador*. TAXFINCORP. [https://www.tfc.com.ec/uploads/noticia/adjunto/685/GUIA\\_DE\\_TRIBUTACION\\_DE LAS\\_MIPYMES\\_EN\\_ECUADOR\\_compressed.pdf](https://www.tfc.com.ec/uploads/noticia/adjunto/685/GUIA_DE_TRIBUTACION_DE LAS_MIPYMES_EN_ECUADOR_compressed.pdf)
- Díaz, M. G. A. y Quintana, L. M. D. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1), 29-48. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7984628>
- Molano, d. I. R. M. y Cárdenas, B. M. C. (2021). Estado del arte del método mixto en la investigación: método cualitativo y método cuantitativo. *Semillas del Saber*, 1(1), 28-35. <https://revistas.unicatolica.edu.co/revisita/index.php/semillas/article/view/317>

Orozco, T. P. L. (2022). *La Gestión del Talento Humano y la Productividad en la Empresa Tecnimadera Ubicado en la Ciudad de Baños de Agua Santa, Tungurahua-Ecuador* [Proyecto del Trabajo de Titulación para la Obtención del Título de Ingeniería Comercial, Universidad Nacional De Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/8845>

Ortiz, D. M. P., Cabrera, A. R. A., Maldonado, C. S. J., y Perachimba, C. J. A. (2022). ¿Cómo realizar un buen desempeño en el entorno del trabajo? *Polo del Conocimiento: Revista científico -profesional*, 7(7), 510-525. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9042949>

Pérez Conde. M. L., Palmero, C. C., de La Torre, C. T., Luis, R. M. I., & Jiménez, E. A. (2023). Desafíos de la pedagogía laboral hoy. Diseño de un plan de formación para una empresa maderera. *Contextos Educativos. Revista de Educación*, (32). <https://publicaciones.unirioja.es/ojs/index.php/contextos/article/view/5640>

Sigua., E. R. M. (2019). *Auditoría de Gestión al Departamento de Talento Humano de la Empresa Arboriente S.A Matriz de la Ciudad de Puyo, Período del 01 de Enero al 31 de Diciembre del 2017* [Trabajo de titulación para optar al grado académico de: Licenciada en Contabilidad y Auditoría Contador Público Autorizado, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo Facultad de Administración de Empresas]. <http://dspace.espoch.edu.ec/bitstream/123456789/13716/1/72T01342.pdf>

Son, J., Park, O., Bae, J., y Ok, C. (2020). Double-edged effect of talent management on organizational performance: the moderating role of HRM investments. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(17), 2188-2216. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2018.1443955>