



UNIVERSIDAD  
CATÓLICA  
DE CUENCA

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

*Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo*

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ECONOMÍA**

**“GESTIÓN DE LA FORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN  
LAS PYMES DEL CANTÓN CUENCA, SECTOR COMERCIO”**

**PROYECTO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO  
DE ECONOMISTA**

**AUTOR: LEÓN ARÉVALO DAVID SEBASTIÁN**

**DIRECTOR: ING. CAMPOVERDE CAJAS ROSARIO BEATRIZ, PhD.**

**CUENCA - ECUADOR**

**2024**

**DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO**



# **UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

*Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo*

## **UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES**

### **CARRERA DE ECONOMÍA**

**“GESTIÓN DE LA FORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS  
PYMES DEL CANTÓN CUENCA, SECTOR COMERCIO”**

**PROYECTO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO  
DE ECONOMISTA**

**AUTOR: LEÓN ARÉVALO DAVID SEBASTIÁN**

**DIRECTOR: ING. CAMPOVERDE CAJAS ROSARIO BEATRIZ, PhD.**

**CUENCA - ECUADOR**

**2024**

**DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO**

**“Gestión de la formación del talento humano en las PYMES del cantón Cuenca, sector comercio”**

León Arévalo David Sebastián

**Universidad Católica de Cuenca**

**Unidad de titulación**

Ing. Campoverde Cajas Rosario Beatriz, PhD.

15 de octubre del 2024

## DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **David Sebastián León Arévalo**, declaro bajo juramento que el artículo denominado “Gestión de la formación del Talento Humano en las PYMES del cantón Cuenca, sector comercio.” es de mi autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

En consecuencia, este trabajo es de mi autoría

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de grado en mención.

**Cuenca, octubre de 2024**



David Sebastian Leon Arevalo

---

David Sebastián León Arévalo

## CERTIFICACIÓN

Yo, **Rosario Beatriz Campoverde Cajas**, certifico que el artículo titulado “**Gestión de la Formación del Talento Humano en las PYMES del cantón Cuenca, Sector Comercio**” fue desarrollado por **David Sebastián León Arévalo**, ha sido guiado y revisado periódicamente y cumple normas estatutarias establecidas por la Universidad Católica de Cuenca.

Debido que es una investigación particular con el propósito de cumplir un requisito previo a la obtención del **TÍTULO DE ECONOMISTA**.

**Cuenca, octubre de 2024**



Firmado electrónicamente por:  
**ROSARIO BEATRIZ  
CAMPOVERDE CAJAS**

---

Ing. Rosario Beatriz Campoverde Cajas, PhD.  
**Tutora**  
**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA**

## **DEDICATORIA**

A mi mamá por cuidarme y darme su apoyo en cada paso de esta etapa.

A mi esposa que me guía con su cariño y paciencia a ser una mejor persona siempre.

Y a Dios que me permitió poder llegar hasta acá en base de esfuerzo continuo, dándome fuerza en los momentos difíciles.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis profesores, por la asesoría, dirección, apoyo y paciencia durante este proceso; por enseñarme a ver los temas desde otra perspectiva y que el esfuerzo siempre es necesario a la hora de cumplir objetivos.

A la Universidad Católica de Cuenca, que siempre brindo las herramientas y la experiencia necesaria para cumplir todas las metas propuestas.

## RESUMEN

La gestión de la formación del talento humano ha emergido como una práctica estratégica en la gestión de recursos humanos, buscando optimizar la sinergia entre reclutamiento y desarrollo del personal. Este estudio cuantitativo, de corte transversal, se propuso analizar las características de la gestión de la formación y su influencia en el talento humano de las PYMES comerciales del cantón Cuenca. A través de encuestas y análisis de regresión múltiple, se encontró que los constructos utilizados para gestión de la formación como gestión de calidad (GCAL), gestión del cambio (GCAM), productividad (PRO) y compensación y beneficios (CyB) están significativamente relacionados con el desempeño del talento humano en la PYMES. Los resultados, respaldados por un R-cuadrado de 0.608 y un estadístico Durbin-Watson de 1.874, indican que una gestión de la formación integral y alineada con las necesidades organizacionales contribuye a mejorar el desempeño y la satisfacción del personal en las PYMES cuencanas.

***Palabras clave:*** Pymes, sector comercial, gestión de la formación, talento humano

## ABSTRACT

The management of human talent training has emerged as a strategic practice in human resources management, aiming to optimize the synergy between recruitment and personnel development. This quantitative, cross-sectional study is intended to analyze the characteristics of training management and its influence on human talent in commercial small and medium-sized enterprises (SMEs) in the canton of Cuenca. Through surveys and multiple regression analysis, it was found that the constructs used for training management, such as quality management (QM), change management (CM), productivity (PRO), and compensation and benefits (C&B), are significantly related to the performance of human talent in SMEs. The results, supported by an R-squared of 0.608 and a Durbin-Watson statistic of 1.874, indicate that comprehensive training management aligned with organizational needs contributes to improving the performance and satisfaction of the personnel in the SMEs in Cuenca.

**Keywords:** SMEs, commercial sector, training management, human talent

## Introducción

La elaboración del presente estudio es de gran relevancia para el conglomerado empresarial cuencano y ecuatoriano, debido a que la gestión de la formación y el talento humano se han transformado en aspectos claves para el desarrollo empresarial, principalmente de pequeñas y medianas empresas (PYMES), que se han visto en la necesidad de fortalecer su estructura de recursos humanos, esto provocado por las grandes transformaciones globales y el nuevo dinamismo económico de las organizaciones.

El talento humano es una denominación que apareció en la década de los 90, generando un nuevo paradigma en la historia de los recursos humanos (R.R.H.H). Actualmente, una inmensa mayoría de compañías, empresas y negocios cuentan con un departamento exclusivo para la administración del talento humano, donde tienen participación actores importantes de una organización, quienes se encargan de planificar, dirigir y controlar al personal de trabajo (Poveda, 2018).

En el actual y dinámico panorama empresarial, caracterizado por la globalización y la continua evolución tecnológica, las PYMES emergen como actores fundamentales en la configuración de la estructura económica de las comunidades locales. Considerando a Ecuador, el conglomerado de las PYMES se sitúa por el 99,55%, un porcentaje estrictamente abrumador que viene dado por estímulos de creación de emprendimientos en el país (Rodríguez-Mendoza & Aviles-Sotomayor, 2020). En este escenario, existe un gran número de PYMES que están creciendo en el Cantón Cuenca, siendo los sectores de la economía con mayor impulso el alimenticio, el manufacturero, el industrial y el comercial (Pasaca & Guevara, 2023).

A nivel de Ecuador, las empresas lidian con empleados con escasa formación profesional, lo que hace necesario proporcionar capacitación antes de que asuman sus roles laborales. En tanto,

se requiere una gerencia precisa del talento humano para orientar a los empleados hacia una eficiente interacción organizacional. Considerando la trascendencia de las PYMES en la economía local, además la necesidad constante de mejorar su gestión para enfrentar desafíos y aprovechar oportunidades emergentes, la investigación se sumerge en la identificación de patrones, tendencias y áreas de mejoras en la capacitación de los trabajadores del sector comercial del cantón Cuenca, Ecuador.

Partiendo del punto anterior descrito, es necesario formular la siguiente interrogante: ¿Cómo determinar las características de la gestión de la formación y del talento humano en las PYMES del cantón Cuenca? Para desarrollar satisfactoriamente el objetivo planteado, el investigador se propone definir los elementos conceptuales de ambas variables, identificando así las características actuales de esta área. Asimismo, identificar las categorías de análisis de las variables gestión de la formación y talento humano. Por último, elaborar una regresión lineal múltiple, que permita evaluar cómo los componentes de gestión de la formación impactan en el talento humano de las PYMES del cantón Cuenca, sector comercial.

La investigación se justifica porque proporcionará información enriquecedora y novedosa sobre las características actuales de gestión de la formación y el talento humano, considerando las categorías de análisis más importantes para estas áreas funcionales en la actualidad.

### **Antecedentes**

El marco teórico, busca discernir las tendencias, prácticas y desafíos que influyen en la gestión de la formación y en el talento humano de las PYMES del Cantón Cuenca. De esta manera, se obtiene una comprensión profunda y contextualizada de este crucial aspecto empresarial.

## **Factores que Influyen en la Gestión de la Formación**

Una gestión de la formación efectiva se posiciona como el elemento central para el éxito sostenible de las empresas, destacando su relevancia particular en el ámbito de las PYMES (Recalde et al., 2023). Los trabajadores son una pieza indispensable para el desarrollo competitivo y estratégico de las empresas, siendo necesario el establecimiento de un departamento exclusivo de gestión de la formación de primer nivel, el cual asegure la consecución de proyectos, objetivos o metas de una empresa (Yáñez et al., 2018).

Desde la dinámica empresarial actual, la gestión de la formación experimenta cambios constantes, ya que las empresas adoptan de manera continua nuevas tecnologías en sus procesos y enfoques administrativos (Espinoza, 2019). Como resultado, las PYMES necesitan llevar a cabo ajustes internos y mejorías en sus procesos gerenciales, con ello puede alcanzarse un crecimiento sostenido y se pueden perfeccionar las habilidades y competencias de sus trabajadores (Giraldo & Arias, 2021). Frente a estos desafíos, Alarcón & Hernández (2024) exponen que muchas empresas eligen explorar nuevas perspectivas para la gestión de la formación, abordando elementos como la gestión de cambio, la gestión de calidad, la productividad, y la compensación y beneficios. De este modo, se hace propicio destacar la relación y significado de cada enfoque con la gestión de la formación.

La vinculación de la gestión de cambio con la gestión de la formación se centra en el proceso de transición experimentado por las empresas, el cual puede impactar considerablemente a los trabajadores (Frontera, 2024). La gestión de cambio es un recurso muy importante para toda organización, ya que es un elemento que permite introducir nuevas modalidades laborales que empoderen al personal y que, por tanto, su rendimiento este condicionado al progreso de la empresa; es decir, se fomenta el aprendizaje continuo, existe participación del individuo, y se

genera un enriquecimiento colectivo (Acosta et al., 2018). En consecuencia, la gestión de cambio puede definirse como un planteamiento sistemático que influye en la gestión de la formación de una empresa. Su objetivo es reducir la resistencia al cambio que impide la expansión y evolución de las PYMES (Clavijo, 2023). Por su parte, Contreras (2018), describe que la gestión de cambio se sustenta en aspectos teóricos elementales que deben ser aplicados en una empresa, entre los cuales se encuentran la innovación, la capacitación continua y el desarrollo del pensamiento.

Considerando a García-Arrollo (2010), destaca en su teoría que la gestión de calidad enriquece a la gestión de la formación cuando se posicionan cuatro elementos claves en las PYMES, los cuales son experiencia, habilidades, formación y educación. Agregado a lo anterior, Hernández et al. (2018), plantean teóricamente que la gestión de calidad no es un fenómeno independiente, sino que se transforma en algo colectivo para las PYMES, puesto que se considera el bienestar individual de los empleados. De esta forma, la gestión de calidad cumple un rol protagónico en la gestión de la formación, estableciendo objetivos, asignando recursos y fomentando indicadores de control laboral. En este sentido, la gestión de calidad se caracteriza por ser interna y transversal, ya que las funciones o actividades del departamento de gestión de la formación se direcciona al empleado, independientemente del cargo que ostente en la organización (Alayo, 2022). Para conseguir una óptima gestión de calidad, es imprescindible que cada uno de los trabajadores de la empresa se encuentren comprometidos totalmente con sus labores, ya que es esencial mantener una postura de prevención a la hora de realizar y evaluar los diferentes procesos operativos de la organización (Montoya & Boyero, 2016).

Existe una sinergia muy importante entre productividad y la gestión de la formación, debido a que puede generarse una influencia positiva sobre los trabajadores, quienes, percibiendo algunas bondades laborales, pueden estar más comprometidos con sus responsabilidades,

desenvolverse con mayor naturalidad en su entorno de trabajo, y transmitir motivación en sus actividades diarias (Obando, 2020). En concordancia con lo anterior, Murillo-Barrera et al. (2022), explican que en el mundo de hoy las empresas se esmeran en lograr los mayores índices de productividad, para ello es crucial la gestión de la formación en los empleados, lo que desencadenará en el aumento de los conocimientos y en el mejoramiento de las actitudes profesionales. La productividad en la gestión de la formación se sustenta en procesos y recursos innovadores, los cuales sean favorables al momento de generar valor agregado a los bienes o servicios producidos (Organización Internacional del Trabajo, 2020). Para Hernández (2018), la productividad debe pasar por un estado de flexibilidad en la gestión de la formación, donde pueden repercutir tres elementos importantes: La monopolización en el reclutamiento de empleados, la finalización del contrato laboral y la reducción de la estabilidad laboral.

Al hacerse un análisis exhaustivo sobre la relación de la compensación y beneficios con la gestión de la formación, se hace imprescindible destacar que existen nuevas perspectivas teóricas con respecto a los sistemas de compensación, cuya esencia no radica en la condición de remuneración, sino que se considera como una oportunidad de inversión en el personal (Lara-Guzmán et al., 2020). Por otra parte, Torres-Flórez y Gutiérrez-Rincón (2019) exponen en su postulado que las compensaciones y beneficios inciden directamente en la gestión de la formación, esto se debe a que el departamento de gestión de la formación está llamado a satisfacer las demandas, gustos y preferencias de sus colaboradores, siendo necesaria la aplicación de estrategias que se conviertan en proyectos operativos con presupuestos sólidos. Conceptualmente, la compensación y beneficios hacen alusión a las retribuciones económicas o morales que recibe un trabajador, esto como premio a su buen desempeño laboral o al efectivo cumplimiento de tareas o responsabilidades (Daza et al., 2013). Entre los objetivos más elementales se encuentran la

atracción, retención y motivación de los colaboradores, la cual puede darse a partir de salarios, sueldos, bonos y comisiones (Chávez et al., 2023).

### **Factores que Influyen en el Talento Humano**

El talento humano se concibe como un proceso estratégico e intrínsecamente vinculado al mejoramiento progresivo de las virtudes, conocimientos y cualidades de los trabajadores en todas las jerarquías organizacionales (Bolaño & Molinares, 2018). En este sentido, la finalidad primordial de esta iniciativa radica en potenciar tanto el rendimiento individual como colectivo, alineándolos de manera estratégica con los objetivos y las cambiantes necesidades de la empresa (Chicaiza et al., 2021). Ahora bien, Saavedra et al. (2018) explican que el talento humano de una organización está condicionado a factores como el desarrollo organizacional y el liderazgo de las personas, lo que permite reorientar los enfoques atribuidos a la dirección y el desenvolvimiento particular de los trabajadores.

Desde un punto de vista teórico, Viteri y Franco (2022), describen que el desarrollo organizacional puede impactar de forma positiva en el talento humano de una empresa, puesto que se establece una visión de largo plazo que no solamente pretende mejorar el posicionamiento comercial de las PYMES, sino que también busca la optimización de funciones y tareas de los trabajadores. (Quispe, 2022). Un conjunto de teorías expone que el desarrollo organizacional influye categóricamente en el talento humano, ya que los trabajadores pueden sentirse lucrativos en una empresa cuando tienen acceso a formación, adiestramiento e incentivos de carácter laboral (Viteri & Franco, 2022). Por consiguiente, el desarrollo organizacional es un proceso estratégico, técnico y práctico que tiene que ser ejecutado correctamente, consolidando así la integración desde un punto de vista innovador en las distintas empresas. Asimismo, se establece un trabajo proactivo

en el desempeño de los objetivos, políticas y valores que enmarcan a la misión y visión de la entidad (García et al., 2023)

Cuando se hace un análisis sobre el alcance que tiene el liderazgo de las personas en el talento humano, se entiende que liderizar un grupo de trabajo es imprescindible a la hora de aprovechar satisfactoriamente al personal, materiales y tecnologías que dispone una empresa (Ortiz, 2021). En tanto, Pérez y Espinoza (2019) teorizan que el liderazgo de las personas de una empresa puede verse constatado con el nivel de capacitación constante que tenga su talento humano, la iniciativa de actualizar sus conocimientos y la disposición de perfeccionar sus cualidades o destrezas. Por consiguiente, una empresa se beneficiará de la creatividad, adaptabilidad y conciencia de sus integrantes. El liderazgo de las personas ha sido categorizado como una habilidad natural o adquirida por el individuo, pero que básicamente se sustenta en una misma premisa que es promover decisiones, ejercer acciones y transmitir comportamientos positivos a una colectividad (Rodríguez, 2022). Los resultados de las empresas dependen fundamentalmente del desenvolvimiento laboral que ejerce su talento humano, una situación que puede verse influenciada por la capacidad de liderazgo que tengan los trabajadores en lo individual o colectivo. (Pérez & Porraspita, 2023).

### **Relación entre la gestión de la formación y el talento humano**

La gestión de la formación se posiciona como un proceso determinante para el talento humano (Agudelo-Orrego, 2019) En tanto, Ramírez-Torres (2023) señala que la gestión de la formación está por encima de la concepción tradicional del talento humano, ya que busca alinear a los empleados mediante el establecimiento de metas o acciones estratégicas. Cuando se interrelaciona a la gestión de la formación con el talento humano, surge la necesidad de implantar estrategias y practicas compatibles en la dirección de una empresa, donde los actores

fundamentales sean los individuos y los recursos invertidos sean gestionados en beneficio de los trabajadores (Jara et al., 2019).

Entre los estudios que muestran la relación entre la gestión de la formación y el talento humano son los siguientes: la gestión de la formación en el talento humano es determinante para el éxito de organizaciones educativas en Puerto Colombia, Atlántico, Colombia (Hart-Montes et al., 2024). Este estudio expone que la gestión de la formación se relaciona con el talento humano por la presencia del “conocimiento organizativo”, que busca establecer pautas de dirección mediante procedimientos, canales y recursos que ayuden a la optimización de conocimientos, tanto a nivel departamental como individual. Asimismo, se expone el caso de las estrategias de gestión de la formación para el talento humano en pequeñas y medianas empresas, ubicadas en Lima, Perú (Solano-Castro et al., 2023). La investigación muestra la vinculación existente entre las variables expuestas, esto devenido a que una gran cantidad de PYMES adscritas al sector comercio peruano, reconocen lo trascendental que es la gestión de la formación para la dinámica laboral de los trabajadores, por lo que constantemente están apostando a nuevas medidas o estrategias en ese ámbito.

Al mismo tiempo, se menciona la relación entre gestión de la formación y el talento humano en las empresas más valoradas en recursos humanos, esto en la zona norte de España (Ferreiro-Seoane et al., 2020). Una satisfactoria gestión de la formación en el talento humano puede repercutir en la salud financiera de las empresas, ya que se contará con una efectiva sincronización entre los departamentos gerenciales y la plantilla de trabajadores. También, se destaca la gestión de la formación del talento humano direccionada a las cooperativas de transporte de taxi, localizada en Manta, Ecuador (Hidalgo et al., 2019). La relación existente entre la gestión de la formación y el talento humano, radica en que los empleados que reciben mayor formación

tienen la capacidad de influir positivamente en los procesos administrativos que lleva a cabo la gerencia general y sus distintos departamentos.

Por otra parte, se corrobora la relación entre la gestión de la formación del talento humano con la gestión pública y el desempeño laboral, esto en el Ministerio de Salud en Perú (Jara et al., 2019). Este estudio demostró que una vinculación entre la gestión de la formación con el talento humano puede ser propicia en el mejoramiento de aspectos claves de una organización pública o privada. Para finalizar, se examinó el estudio de la gestión de la formación del talento humano y su impacto en las estrategias de índole organizacional, realizado en Cali, Colombia (Agudelo-Orrego, 2019). Este trabajo constató que las empresas acostumbradas a diseñar un plan estratégico de formación, están en la obligatoriedad de tener estrategias de talento humano; además de ello, se evidencia que compañías grandes tienen mayor capacidad de gestionar la formación de talento humano en sus organizaciones.

Considerando lo anteriormente expuesto, el presente estudio va direccionado a determinar las características de gestión de la formación y del talento humano. En conclusión, se formula la hipótesis de investigación que se menciona a continuación. H1: La gestión de la formación influye en el talento humano de las PYMES del Cantón Cuenca, sector comercial.

### **Metodología**

El presente estudio cuenta con un enfoque cuantitativo que emplea a la recolección de información como proceso definitorio para la comprobación de hipótesis, siendo determinante la medición a escala numérica y el análisis de índole estadístico. Por otro lado, la investigación es de naturaleza no experimental y dispone de un diseño de clase transaccional. Con respecto a las técnicas de recolección de información se usaron fuentes secundarias provenientes de libros, revistas científicas y otros textos de carácter especializado.

Asimismo, las fuentes primarias ayudaron en el almacenamiento de la información, para ello se formuló una encuesta de 20 preguntas medidas en una escala de Likert con cinco opciones de respuesta. Se aplicó a los departamentos de talento humano de las PYMES adscritas al sector comercio del Cantón Cuenca, con ello se identifica la estructura de medición de cada una de las variables que forman parte de la hipótesis de investigación. Posteriormente se realiza el levantamiento de información con visitas a las empresas, con lo que se busca medir el talento humano como variable dependiente y la gestión de la formación como variable independiente.

Para la comprobación de hipótesis, se destaca la gestión de la formación como variable independiente, enmarcada por cuatro constructos que fueron: gestión del cambio, gestión de calidad, productividad, y compensación y beneficios. Por su parte, el talento humano irrumpe como variable dependiente, cuyos constructos abarcan al desarrollo organizacional y liderazgo de las personas. Así mismo, se hizo un estudio estadístico de la información recopilada, esto con la finalidad de conocer patrones, tendencias y situaciones de perfeccionamiento en la gestión de la formación y el talento humano en las PYMES del cantón Cuenca.

La población son las PYMES localizadas en el cantón Cuenca, Azuay, Ecuador, específicamente en el sector comercial. Dada la diversidad que caracteriza a las PYMES en esta área, se buscó obtener una representación significativa de la realidad empresarial local.

**Tabla 1**

*Número de Empresas en Cuenca*

<b>NÚMERO DE EMPRESAS EN CUENCA</b>					
	Micro Empresas	Pequeña empresa	Mediana empresa A	Mediana empresa B	Grande empresa
G45 Comercio y reparación de vehículos automotores y motocicletas.	1644	111	19	24	26
G46 Comercio al por mayor, excepto el de vehículos automotores y motocicletas.	1357	291	61	42	57
G47 Comercio al por menor, excepto el de vehículos automotores y motocicletas	11506	203	34	29	32
<b>Total</b>	<b>14507</b>	<b>605</b>	<b>114</b>	<b>95</b>	<b>115</b>

---

**PLAZAS DE EMPLEO GENERADAS**

G45 Comercio y reparación de vehículos automotores y motocicletas.	2650	792	261	792	2251
G46 Comercio al por mayor, excepto el de vehículos automotores y motocicletas.	2158	2013	869	2013	7479
G47 Comercio al por menor, excepto el de vehículos automotores y motocicletas	8727	1861	477	1861	4179
<b>Total</b>	<b>13535</b>	<b>4666</b>	<b>1607</b>	<b>4666</b>	<b>13909</b>

**Fuente:** (Instituto Estadísticas y Censos) (2024). Número de empresas en el Cantón Cuenca. **Elaborado por:** El autor

La selección de la muestra fue posible a través de un muestreo aleatorio simple y se consideró a las empresas en función del tamaño y cantidad de trabajadores donde se tiene una población de 814 PYMES del sector comercial, seleccionando así a las pequeñas y medianas empresas del cantón Cuenca, representadas por 261 PYMES, esto según la base de datos del Instituto de Estadísticas y Censos del Ecuador; así como también, se determinó mediante un 5% de margen de error y un nivel de confianza del 95%.

Después de levantar la información, el siguiente paso fue hacer un análisis de regresión lineal múltiple que es una técnica paramétrica fundamental en estadística utilizada para predecir una variable dependiente en función de múltiples variables independientes (Bermejo, 2020). Esta permite identificar relaciones entre un número mayor de variables independientes frente a la variable dependiente, siendo “Y” la variable dependiente, mientras que cada “X” representa una variable predictora. Los coeficientes  $\beta$  indican el impacto de cada variable predictora “X” sobre “Y”. Además, el término  $\epsilon$  captura el error asociado a cada modelo, el cual debe ser considerado al implementar aplicaciones o realizar análisis para asegurar la precisión y fiabilidad de los resultados (Murillo, 2018).

Para la presente investigación se utilizan variables numéricas así tenemos: talento humano que puede tomar cualquier valor en el rango de las PYMES encuestadas como dependiente “Y”, medida en un índice compuesto que combina los constructos establecidos en esta variable,

mientras que para las variables predictoras tenemos a  $X_1$  (Gestión del Cambio),  $X_2$  (Gestión de Calidad),  $X_3$  (Productividad) y  $X_4$  (Compensación y Beneficios).

En este sentido, el punto de partida estará dado por la función de respuesta el cual se muestra a continuación:

$$\text{Talento Humano} = \beta_0 + \beta_1(\text{Gestión del Cambio}) + \beta_2(\text{Gestión de Calidad}) + \beta_3(\text{Productividad}) + \beta_4(\text{Compensación y Beneficios}) + \varepsilon$$

Seguidamente para la determinación de los parámetros se utiliza el método INTRO, también conocido como entrada forzada donde todas las variables seleccionadas se introducen en el modelo simultáneamente desde el principio del análisis, evaluando el impacto de estas a la variable dependiente. Los datos obtenidos por la encuesta fueron evaluados en el software estadístico SPSS versión 29.

Conjuntamente se procedió a verificar los supuestos del modelo de regresión, donde se debe cumplir la linealidad examinando la gráfica de dispersión de residuos estandarizados frente a valores predichos estandarizados, visualizando una distribución aleatoria y el cumplimiento de este supuesto. También, se analiza el estadístico de Durbin-Watson que al estar entre el rango crítico de 1,5 a 2,5 se certifica la independencia de las variables utilizadas; seguidamente, la homocedasticidad vista desde la gráfica de dispersión de valores predichos estandarizados frente a los residuos estandarizados, sugiriendo la validez del modelo al no vislumbrarse pautas de asociación. Posteriormente, se tiene el supuesto de normalidad observado en una gráfica de histograma de la frecuencia frente a residuos estandarizados donde evidencia la agrupación en torno a la media de los residuos cumpliendo así con el principio de normalidad. Por último, se verifica el análisis de colinealidad mediante los factores de inflación de varianza (VIF), que al estar por debajo del umbral aceptable de 10 se puede dar por cumplido este supuesto.

Seguidamente, se verifica si el coeficiente de R cuadrado muestra una variabilidad importante de la dependiente en base a sus predictoras, a su vez se contrasta la significancia estadística de las variables independientes mediante los coeficientes de la regresión y su valor p con valores menor o igual a 0,05 confirmando la evidencia empírica de rechazar la hipótesis nula y se acepta la alternativa, lo que muestra que los constructos de gestión de la formación son diferentes de 0 y pueden ser incluidos en el modelo.

## Resultados

La aplicación de la encuesta generó resultados significativos, los cuales revisten de gran trascendencia para el estudio en cuestión. Al analizar exhaustivamente cada una de las preguntas formuladas, se determinó cómo la gestión de la formación influye en el talento humano de las PYMES de la ciudad de Cuenca sector comercial, todo esto partiendo de una evaluación detallada de los constructos determinados para las variables independiente y dependiente. Para ello se tomaron en cuenta los seis constructos seleccionados, cuyos resultados se proyectan a continuación.

### Tabla 2

#### *Hallazgos de la Encuesta*

<b>Desarrollo Organizacional</b>	
1. El 93% de los encuestados contestó que existe armonía y colaboración entre el personal	2. Un 96% de los consultados aseguró que la comunicación interna es fluida y profesional.
3. El 60% de los encuestados expresó que conoce los principios, valores y cultura organizacional de su PYME.	4. Un 39% de los consultados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con el monitoreo del clima organizacional.
<b>Gestión del Cambio</b>	
5. Para el 80% de los trabajadores consultados, la empresa si dispone de indicadores, metas y proyectos.	6. Un 55% de los empleados de las PYMES, aseguraron que si tienen incentivos laborales en el trabajo.
7. El 88% afirmó que la empresa está abierta a los cambios.	8. Solamente el 40% de los empleados contestó que la empresa cuenta con políticas de reclutamiento.
<b>Liderazgo de las Personas</b>	
9. El 60% de los trabajadores, expresó que tiene capacidad de liderazgo en la empresa.	10. Un 70% de los empleados está dispuesto a colaborar en actividades fuera de su competencia.

- 
11. Para un 75% de los consultados, la empresa le transmite confianza, seguridad y estabilidad.  
**Gestión de Calidad**
12. El 54% de las personas afirmaron que la empresa establece competencias, funciones u objetivos de R.R.H.H.
13. El 63% de los empleados aseguró que la PYME posee un plan de capacitación.
14. Apenas el 47% de la fuerza laboral recibe formación en la empresa.  
**Productividad**
15. El 72% de los trabajadores contestó que las PYMES disponen de herramientas tecnológicas.
16. El 33% de los encuestados aseguró que la empresa cuenta con un sistema de selección de personal.
17. Para un 51% de los empleados, los supervisores de talento humano realizan evaluaciones al equipo.  
**Compensación y Beneficios**
18. El 70% de los empleados aseguró que la empresa cuenta con políticas de beneficios y compensaciones.
19. Apenas el 21% de las personas encuestadas, aseguró que existen oportunidades de crecimiento.
20. Tan solo el 14% de los empleados consideran que la empresa reconoce y premia el buen desempeño laboral.
- 

**Fuente:** Encuesta aplicada a las PYMES del sector comercio del Cantón Cuenca. **Elaborado por:** El autor

Una vez obtenida y analizada la información de los 6 constructos sobre la gestión de la formación y el talento humano, el investigador procedió a realizar un análisis de regresión múltiple, el cual permitió contrastar la hipótesis de investigación H1: La gestión de la formación influye en el talento humano de las PYMES del Cantón Cuenca, sector comercial.

### Tabla 3

#### *Relación entre Gestión de la Formación y Talento Humano*

---

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error típ. de la estimación	Durbin-Watson
1	,780 <sup>a</sup>	,608	,602	,742	1,874

---

a. Variables predictoras: (Constante), Compensación y Beneficios, Gestión de Cambio, Productividad, Gestión de Calidad.  
b. Variable dependiente: Talento Humano

---

**Elaborado por:** El autor, a partir del Software SPSS 29.

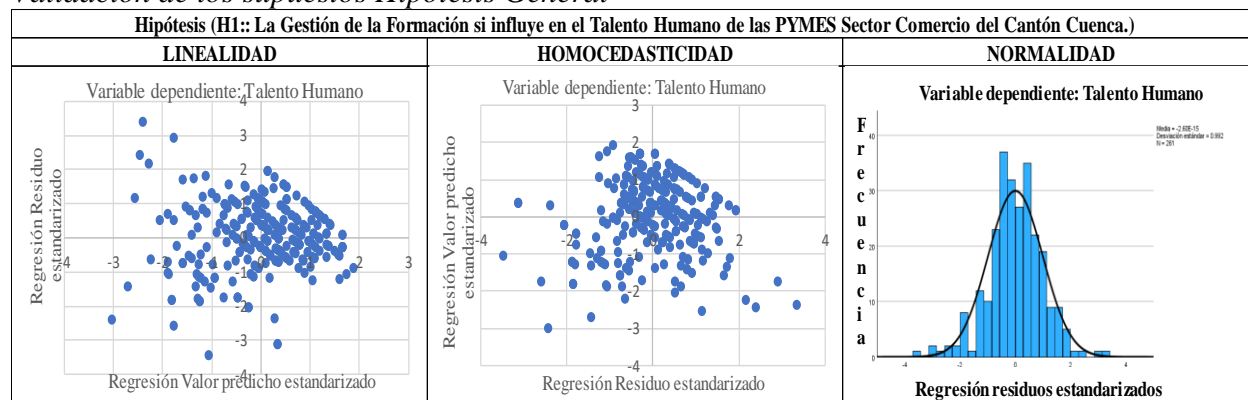
La tabla 3 muestra los datos del modelo de regresión lineal múltiple utilizado para evaluar cómo los componentes de gestión de la formación específicamente, la gestión de calidad (GCAL), la gestión del cambio (GCAM), productividad (PRO) y la compensación y beneficios (CyB),

impactan en el talento humano de las PYMES de Cuenca, sector comercial. El análisis revela un valor de R-cuadrado de 0.608, lo que indica que el 60.8% de la variabilidad en el talento humano es explicada por las variables independientes del modelo. Este resultado sugiere que las variables incluidas tienen una influencia significativa en el talento humano, aunque no capturan toda la variabilidad presente en los datos.

Adeás, el valor de Durbin-Watson obtenido es 1.874, un indicador muy cercano a 2, que sugiere que no existe una autocorrelación significativa en los residuos asociados al modelo. Este hallazgo señala que los residuos están en gran medida independientes, cumpliendo así con el supuesto de independencia de los errores en el modelo de regresión. La ausencia de autocorrelación fuerte es propicia para la validez del estudio y la adecuación del modelo para analizar como la gestión de la formación se relaciona con el talento humano en las PYMES estudiadas.

**Figura 1**

*Validación de los supuestos Hipótesis General*



**Elaborado por:** El autor, a partir del Software SPSS 29.

El análisis del gráfico 1 revela que el modelo captura adecuadamente la relación lineal entre variables predictoras y dependiente. El gráfico de residuos frente a los valores predichos muestra una débil correlación negativa, lo que sugiere que no existe una dependencia fuerte entre los residuos. Además, el gráfico de homocedasticidad indica que la varianza de los residuos permanece constante a lo largo de los valores predichos, lo que apoya la conciliación del modelo

y sugiere que no hay patrones evidentes de heterocedasticidad. Por último, el histograma de los residuos estandarizados proyecta una distribución aproximadamente normal, con los residuos agrupados en torno a la media, lo que cumple con el supuesto de normalidad. Estos hallazgos en conjunto refuerzan la validez del modelo, indicando que los supuestos del análisis de regresión lineal múltiple son satisfechos.

**Tabla 4**

*Tabla de Coeficientes Talento Humano y Gestión de la Formación*

Modelo		Coeficientes estandarizados		no	T	Sig.	Estadísticos colinealidad	de
		B	Error típ.				VIF	
	(Constante)	34,426	2,761		12,470	<,001		
1	Gestión de Cambio	,368	,063		5,859	<,001	3,497	
	Gestión de Calidad	,196	,063		3,099	,002	5,237	
	Productividad	,122	,058		2,107	,036	5,009	
	Compensación y Beneficios	,232	,045		5,167	<,001	2,470	

**Elaborado por:** El autor, a partir del Software SPSS 29

La tabla 4 da a conocer los resultados obtenidos en el análisis de regresión lineal múltiple, llevado a cabo para investigar el impacto de los componentes de gestión de la formación sobre el talento humano en las PYMES de Cuenca. Los resultados revelan que todas las variables independientes tienen significancia estadística, con valores p inferiores a 0.05, lo que demuestra que cada componente tiene un efecto significativo en la variable dependiente. La ecuación del modelo es la siguiente:

$$\text{Talento Humano} = 34,426 + 0,368(GCAM) + 0,196(GCAL) + 0,122(PRO) + 0,232(CyB) + \varepsilon$$

Esta ecuación sugiere que, manteniendo constantes las demás variables, un aumento de una unidad en gestión de cambio, gestión de calidad, productividad y compensación y beneficios se asocia con incrementos de 0.368, 0.196, 0.122 y 0.232 unidades en el talento humano, respectivamente. Esto indica una influencia positiva y significativa de cada uno de estos componentes sobre el talento humano dentro de las PYMES estudiadas.

Adicionalmente, el análisis de colinealidad, utilizando el Factor de Inflación de la Varianza (VIF), muestra que todos los valores de VIF están por debajo del umbral crítico de 10. Este hallazgo sugiere que no existen aspectos graves de colinealidad entre las variables independientes, lo cual respalda la estabilidad y la fiabilidad de las estimaciones del modelo.

### **Discusión**

El presente estudio se enmarcó en determinar las características de la gestión de la formación y el talento humano en las PYMES del cantón Cuenca, sector comercial. Teniendo en cuenta los hallazgos, las variables gestión de la formación y talento humano sustentan las teorías formuladas por (Alarcón & Hernández, 2024), (Saavedra et al., 2018) (Agudelo-Orrego, 2019), (Ramírez-Torres, 2023), (Jara et al., 2018), (Hart-Montes et al., 2024), (Solano-Castro et al., 2023), (Ferreiro-Seoane et al., 2019), e (Hidalgo et al., 2020), con lo cual el estudio presenta un adecuado marco teórico.

Para corroborar la relación entre variables, se procedió a realizar un modelo de regresión lineal múltiple, que permitió examinar como la gestión de la formación, influye en el talento humano de las PYMES del cantón Cuenca. Los resultados más significativos del modelo muestran la existencia de un R-cuadrado de 0.608, sugiriendo que un 60.8% de la variabilidad asociada al talento humano es expresada por las variables consideradas como independientes. Estos resultados estadísticos coinciden parcialmente con el estudio de Jara et al. (2018), quienes al obtener un coeficiente de R-cuadrado de 44,4% y 28,4%, determinaron que la gestión de la formación del talento humano es necesaria para una mejor gestión pública y desenvolvimiento laboral.

El modelo de análisis de regresión múltiple muestra que existe una influencia positiva entre el constructo gestión del cambio y el talento humano (0,368 GCAM). Un resultado que concuerda con lo investigado por Carrera (2023), quien concluye que la gestión de cambio influye en el

talento humano, esto considerando aspectos como la planificación y su impacto en la toma de decisiones. Esta perspectiva se determinó a partir de la metodología ADKAR, un método importante a la hora de conocer la participación y comunicación de los trabajadores a partir de la gestión de cambio.

Con respecto a la gestión de calidad, esta guarda una relación positiva con la variable talento humano (0,196 GCAL). Existe concordancia de la investigación con lo planteado por Suarez (2010), que en su estudio concluye que la gestión de calidad es fundamental para el talento humano, debido que la estructura gerencial de una empresa debe mantener un buen trato con las personas. Este resultado partió de la técnica estadística ANOVA, para ello se consideró un  $F = 1,403$  y un nivel significancia de 0,244, por lo que se deduce la inexistencia de diferencias significativas entre las categorías que conforman a la variable.

La productividad juega un rol importante en el talento humano de las PYMES del cantón Cuenca, esto si se considera el resultado expuesto por el modelo (0,122 PRO). Esto sustenta la investigación realizada por Tamay (2021), quien determinó que la productividad favorece al talento humano del Gobierno Regional de La Libertad en Perú. Para ello fue propicio hacer un análisis de regresión que mostró un coeficiente de  $Rho = 0.942$  y un  $(p < 0.01)$ , indicando que existe una alta correlación y una significancia positiva.

Para el caso de la compensación y beneficios, también se evidencia una incidencia positiva con el talento humano (0.232 CyB). El resultado en el análisis de regresión múltiple concuerda con el estudio de Chavez et al. (2023), quienes concluyeron en su investigación que existe una relación significativa entre la compensación y beneficios con el talento humano de la empresa Explo Drilling en Perú, puesto que se obtuvo un nivel de significancia del 5% y un nivel de

confianza del 95%, siendo importante la aplicación del estadístico Rho de Spearman que fue de  $Rho = 0,363$ , con un valor de  $p = 0,000$ .

Por su parte, el estadístico Durbin-Watson que se obtuvo fue de 1.874, lo que indica que no existe una autocorrelación positiva con respecto a los residuos del modelo. Este resultado obtenido en la investigación se apega a la teoría formulada por Gallegos (2021), la cual asegura que la hipótesis de independencia puede ser comprobada mediante el contraste de Durbin-Watson.

A raíz de los resultados anteriores, se confirma la evidencia empírica y, por tanto, se acepta la hipótesis planteada en el modelo: La gestión de la formación influye en el talento humano de las PYMES del Cantón Cuenca, sector comercial.

### **Conclusiones**

La presente investigación recabó información detallada sobre los elementos conceptuales que enmarcan a la gestión de la formación y al talento humano, lo que permitió al investigador identificar las características actuales más relevantes en estos temas. Este marco teórico fue fundamental al momento de comprender como las diferentes definiciones han ido evolucionado con el paso del tiempo y como pueden influir en las empresas, principalmente en las PYMES del Cantón Cuenca, Ecuador.

Una vez construido y analizado los aspectos teóricos o conceptuales de la investigación, se determinó cuáles son las categorías de análisis que influyen en las variables planteadas por el estudio. En este sentido, se identificaron seis constructos elementales para el mejoramiento del área de recursos humanos de las PYMES cuencanas, los cuales se clasificaron en virtud de dos variables de estudio preestablecidas: Gestión de la formación (variable independiente) y talento humano (variable dependiente). Las categorías de análisis estudiadas en la investigación fueron las siguientes: Desarrollo organizacional, gestión del cambio, gestión de calidad, productividad, liderazgo de las personas, y compensación y beneficios.

Seguidamente, el estudio elaboró una regresión lineal múltiple que permitiera medir el grado de relación existente entre las categorías seleccionadas. En virtud de ello, se planteó una hipótesis de investigación orientada a conocer si la gestión de la formación influye en el talento humano de las pymes sector comercio del cantón Cuenca. Los resultados demostraron que existe relación entre las variables contrastadas, por lo que el estudio cumplió con los objetivos planteados.

Al instante de interrelacionar los constructos con las variables de investigación, se pudieron constatar hallazgos relevantes, tanto para la gestión de la formación como para el talento humano. Para comenzar, la gestión de cambio promueve la gestión de la formación en una empresa, contribuyendo así al empoderamiento de los trabajadores en sus tareas y responsabilidades. Por su parte, la gestión de calidad ejerce influencia en la gestión de la formación, puesto que es necesaria la determinación de objetivos, la asignación de recursos y la implementación de indicadores que fomenten el rendimiento de los empleados. A su vez, la productividad puede mejorar la gestión de la formación en una PYME, ya que los mismos trabajadores pueden transmitir conocimientos y actitudes profesionales a los talentos emergentes. Adicionalmente, las compensaciones y beneficios inciden categóricamente en la gestión de la formación, ya que los empleados pueden verse motivados a capacitarse, siempre y cuando reciban incentivos que se acoplen a sus expectativas. En otro orden de ideas, el desarrollo organizacional impacta considerablemente en el talento humano, debido a que el personal siente un mayor compromiso laboral cuando la empresa establece políticas de adiestramiento, formación y beneficios. Para finalizar, el liderazgo de las personas puede ser factor decisivo en el engranaje del talento humano de una organización, ya que los mismos trabajadores pueden capacitar, motivar y participar en decisiones trascendentales de su organización.

## Referencias

- Acosta, B., Cueva, F., & Idrobo, P. (2018). El cambio organizacional y su gestión estratégica. *Revista Espacios*, 39(44), 17.
- Agudelo-Orrego, B. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), 116-137. <https://doi.org/https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5383>
- Alarcón, C., & Hernández, V. (2024). Modelos de Gestión de Talento Humano. Análisis Crítico. *Revista Científica Ecociencia*, 11(1), 1-17. <https://doi.org/https://doi.org/10.21855/ecociencia.111.847>
- Alayo, W. (2022). *Relación entre la Gestión de la Calidad y la Satisfacción Laboral en una Empresa de Seguridad Privada de Lima y Callao, 2021*. Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma, Escuela de Posgrado, Lima.
- Arteaga, E., Herrera, C., Villareal, Á., & López, P. (2021). La Administración del Talento Humano en las Pymes en el Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 1(1), 1-15.
- Bermejo, M. (2020). Tratamiento del nivel de competencias laborales desde la regresión lineal simple. *Retos de la Dirección*, 14(1), 264-277. <https://doi.org/http://orcid.org/0000-0001-6217-6480>
- Bolaño, L., & Molinares, M. (2018). *Pensamiento estratégico y mejoramiento continuo en las pymes del subsector productos químicos del departamento del Atlántico*. Tesis de maestría, Universidad de la Costa, Departamento de Gestión Organizacional, Barranquilla.
- Carrera, M. (2023). Influencia de la Gestión del Cambio en la Retención de Talentos. *Universidad Indoamérica*, 1(1), 1-17.

- Chavez, E., Chichon, A., & Vilchez, A. (2023). *Compensación laboral y retención del talento humano en los colaboradores de la empresa Contratista Minera Explo Drilling Perú Colquijirca - 2022*. Tesis de maestría, Universidad Continental, Escuela de Posgrado, Huancayo.
- Chicaiza, E., Salazar, C., & Chávez, H. (Enero-Marzo de 2023). Gestión del talento humano y desempeño laboral. Caso de estudio Lácteos Maribella. *Religación*, 8(35), 1-5.
- Clavijo, C. (20 de Enero de 2023). *¿Qué es la gestión del cambio? Proceso y ejemplos*. Obtenido de Hubspot: [blog.hubspot.es/sales/gestion-cambio](https://blog.hubspot.es/sales/gestion-cambio)
- Contreras, J. (2018). *La Gestión del cambio Organizacional como herramienta para promover la eficiencia del capital humano en las pequeñas empresas*. Tesis de maestría, Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas.
- Daza, D., Martín, R., Sosa, J., & Vargas, Y. (2013). *Análisis del Impacto de la Compensación y Beneficios en Procesos Liderados por el Área de Gestión Humana*. Universidad Segio Arboleda, Alianzas Estratégicas.
- Espinoza, K., & Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19*. Universidad Continental, Escuela de Posgrado, Huancayo.
- Espinoza, C. (2020). *Gestión empresarial y capital humano en el desarrollo de las empresas confecciones textiles de Gamarra, La Victoria, 2019*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima.
- Ferreiro-Seoane, F., Del Campo, M., & Camino-Santos, M. (2019). La formación y la gestión del talento en las empresas más valoradas en recursos humanos en España. *Contaduría y Administración*, 64(3), 1-29. <https://doi.org/http://www.cya.unam.mx/index.php/cya>

Frontera, C. (13 de Mayo de 2024). *El rol de Recursos Humanos en la gestión del cambio*.

Obtenido de Open Webinars: <https://openwebinars.net/blog/recursos-humanos-gestion-cambio/>

Gallegos, P. (2021). *Análisis estadístico*.

García, C., Castro, K., Bravo, J., & Sornoza, C. (Julio de 2023). Desarrollo organizacional y su proceso de gestión en las instituciones educativas. *Polo del Conocimiento*, 8(7), 198-218.

García-Arrollo, J. (2010). Calidad y Gestión de Recursos Humanos. *I*(1), 1-12.

Giraldo, L., & Arias, A. (2021). Talento humano en las organizaciones: Competencias y proyecciones. *Revista Venezolana de Gerencia RVG*, 26(94), 462-465.

Hart-Montes, E., Ramos-Gelvez, C., & Arzuza-Gómez, A. (2024). Gestión del talento humano: Una vía para el desarrollo de organizaciones educativas exitosas. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 9(17), 75-87. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v8i17.3154>

Hernández, H., Barrios, I., & Martínez, D. (2018). Gestión de la calidad: elemento clave para el desarrollo de las organizaciones. *Criterio Libre*, 16(28), 179-195.

Hernández, J. (2018). *Productividad en la gestión del talento humano*.

Hidalgo, M., Romero, M., & Pazmiño, V. (2020). Capacitación y gestión del talento humano en administración de empresas. *Cienciamatria. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 6(10), 1-12. <https://doi.org/https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.125>

Iturralde-Pulla, K., Paltan-Ajila, J., Ollague-Valarezo, J., & Pacheco-Molina, A. (2020). La Gestión del Talento Humano como factor determinante del éxito competitivo de las

- medianas empresas machaleñas. *Digital Publisher*, 5(6-1), 342-359.  
<https://doi.org/doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.433>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Portal de Revistas Científicas y Humanísticas*, 23(83), 740-760. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.37960/revista.v23i83.24500>
- Lara-Guzmán, H., Morelos-Gómez, J., & Romero-González, Z. (2020). La gestión de las compensaciones como estrategia para la retención, la eficiencia y la eficacia del talento humano: caso de estudio método HAY (Sistema de Escalas y Perfiles de Valoraciones de Puestos. *Dictamen Libre*, 27, 87-98. <https://doi.org/https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.276645>
- Montoya, C., & Boyero, M. (15 de Febrero de 2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Visión del futuro*, 20(2), 1-12.
- Murillo, D. (2018). *Formulación de un modelo lineal de regresión múltiple para determinar el personal necesario en los proyectos de la empresa DRyMR.*
- Murillo-Barrera, C., Aguiño-Mendoza, J., & Guarín-Barrera, Á. (2022). Formación profesional empresarial y su influencia en la productividad. *Polo del Conocimiento*, 7(5), 1153-1155. [https://doi.org/DOI: 10.23857/pc.v7i5.4018](https://doi.org/DOI:10.23857/pc.v7i5.4018)
- Obando, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia*, 11(2), 166-173. [https://doi.org/https://doi.org/10.33936/eca\\_sinergia.v11i2.2254](https://doi.org/https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254)
- Organización Internacional del Trabajo . (2020). *Impulsando la Productividad.*

- Ortiz, J. (2021). *Efectos del Liderazgo en el Talento Humano en Cualquier Tipo de Organización*. UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA, PROGRAMA DE ADMINSTRACIÓN DE EMPRESAS A DISTANCIA.
- Pasaca, M., & Guevara, A. (2023). *Diagnóstico del Desempeño Productivo de las Mipymes en Cuenca-Azuay*. Tesis de Pregrado, Universidad Politécnica Salesiana, Administración de Empresas, Cuenca.
- Pérez, K., & Porraspita, D. (Agosto de 2023). El proceso de capacitación. Retos para lograr resultados superiores en una organización. *Cooperativismo y Desarrollo*, 11(2), 1-2.
- Pérez, M., Maldonado, A., & Espinoza, C. (2019). Rol del líder del área de recursos humanos y su influencia en la competitividad de las MIPYMES. *Innova*, 4(3), 168-183. <https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v4.n3.1.2019.1077>
- Poveda, S. (2018). *LA EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE TALENTO HUMANO*. Monografía, Fundación Universidad de América, Facultad de Educación Permanente y Avanzada, Bogotá.
- Quispe, G. (2022). *Talento humano en la cuarta revolución industrial*. Universidad Continental, Arequipa.
- Ramírez-Torres, W. (2023). Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual: una revisión bibliográfica. *Innova*, 8(2), 83-106. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.33890/innova.v8.n2.2023.2234>
- Recalde, L., Cuzme, C., Jara, M., Cadena, D., Méndez, E., & Muñoz, S. (2023). La gestión del talento humano y su relación con la competitividad organizacional. *Sourh Florida Journal of Development*, 4(6), 1-24.

- Rodríguez, A. (2022). *Liderazgo en las Organizaciones: Liderazgo Situacional Efectivo*. Tesis de pregrado, Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de Estudios a Distancia, Bogotá.
- Rodríguez, J. (2022). *Análisis de Multicolinealidad en Modelos de Regresión para Procesos de Manufactura*.
- Rodríguez-Mendoza, R., & Aviles-Sotomayor, V. (Septiembre de 2020). Las PYMES en Ecuador: Un análisis necesario. *Digital Publisher*, 5(5-1), 191-200.  
<https://doi.org/doi.org/10.33386/593dp.2020.5-1.337>
- Saavedra, Á., Batchelor, M., & Barzágas, I. (2018). El liderazgo directivo en la gestión del desarrollo organizacional. *Olimpia*, 15(52), 35-47.
- Solano-Castro, V., Cavero, H., Chalco, F., & Nuñez, L. (2023). Estrategias de gestión del talento humano en pequeñas y medianas empresas peruanas. *Revista Venezolna de Gerencia*, 28(10), 954-966. <https://doi.org/https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e10.6>
- Suarez, G. (2010). Gestión de calidad del talento humano en las organizaciones educativas inteligentes. *Orbis*, 6(17), 116-155.
- Tamay, A. (2021). *Gestión del talento humano y su impacto en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad 2020*.
- Torres, D., Cedano, L., & Pérez, M. (2020). El perfil de los responsables del área de gestión humana en las PYMES: caso Villavicencio, Colombia. *14(27)*, 430-440.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21676/23897848.3706>
- Torres-Flórez, D., & Gutiérrez, S. (2023). Las compensaciones y el salario emocional en el sector comercio de Villavicencio – Colombia. *Tendencias*, 24(1), 110-129.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.22267/rtend.222302.217>

Viteri, L., & Franco, M. (2022). El desarrollo organizacional a través del talento humano. *Jornal of Business Sciences*, 4(17), 30-44.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.53734/eidea.vol4.id233>

Yáñez, M., Yáñez, J., & Morocho, J. (2018). Importancia de los recursos humanos en las micro, pequeñas y medianas empresas del Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(2), 89-93.