

Prácticas de Desarrollo del Talento Humano y su Influencia en la Innovación Organizacional en Empresas Manufactureras del Ecuador

Human Talent Development Practices and their Influence on Organizational Innovation in Manufacturing Companies in Ecuador



Jenny Carolina Molina Herrera

Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE | Latacunga | Ecuador

*Correspondencia:

Jenny Carolina, Molina-Herrera

Fecha de recepción : 04/05/2024

Fecha de revisión : 20/05/2024

Fecha de aceptación : 04/06/2024

Fecha de publicación : 04/07/2024

Como citar: Molina-Herrera, K.S. (2024). Prácticas de Desarrollo del Talento Humano y su Influencia en la Innovación Organizacional en Empresas Manufactureras del Ecuador. *Revista científica multidisciplinaria Prometeo Sociedad del conocimiento*, 1(3), 1-19.

RESUMEN

El estudio analizó la influencia de las prácticas de desarrollo del talento humano en la innovación organizacional de las empresas manufactureras del Ecuador. El problema radicó en que las organizaciones del sector aplicaron prácticas reactivas de gestión del personal, afectando su capacidad innovadora. Se utilizó una metodología cuantitativa, con diseño descriptivo, correlacional y no experimental. La población estuvo conformada por 100 trabajadores del sector manufacturero y la muestra por 60 participantes seleccionados por conveniencia. El instrumento presentó una alta fiabilidad (Alfa de Cronbach = 0,954). Los resultados mostraron una correlación positiva y significativa entre el desarrollo del talento y la innovación ($p = ,842$; $p = ,000$), evidenciando que la capacitación, el desempeño y los incentivos fortalecieron la innovación de producto y proceso. Se concluyó que la gestión del talento humano constituyó un factor estratégico para mejorar la competitividad y el desempeño innovador del sector.

Palabras clave: talento humano, innovación, manufactura, capacitación, desempeño.

ABSTRACT

This study analyzed the influence of human talent development practices on organizational innovation in Ecuadorian manufacturing companies. The problem was that organizations in the sector applied reactive personnel management practices, negatively impacting their innovative capacity. A quantitative methodology was used, with a descriptive, correlational, and non-experimental design. The population consisted of 100 workers in the manufacturing sector, and the sample comprised 60 participants selected by convenience sampling. The instrument demonstrated high reliability (Cronbach's $\alpha = 0.954$). The results showed a positive and significant correlation between talent development and innovation ($\rho = .842$; $p = .000$), demonstrating that training, performance, and incentives strengthened product and process innovation. It was concluded that human talent management constituted a strategic factor for improving the sector's competitiveness and innovative performance.

Keywords: human talent, innovation, manufacturing, training, performance.

INTRODUCCIÓN

A escala mundial, la literatura reciente muestra que la escasez de talento calificado se ha convertido en uno de los principales obstáculos para la capacidad innovadora de las empresas manufactureras (OECD, 2024; Attar et al., 2021). Estudios sobre brecha de habilidades señalan que 69 % de los profesionales de recursos humanos perciben que sus organizaciones tienen un "skills gap" y que, en más del 80 % de las empresas, resulta difícil cubrir los puestos clave, lo que limita directamente la innovación y el crecimiento (Universum, 2023; Wiley, 2023). En este contexto, las prácticas de desarrollo del talento humano atracción, capacitación, gestión del desempeño y retención se reconocen como un factor estratégico para sostener la

innovación organizacional, especialmente en industrias intensivas en conocimiento como la manufacturera, donde la demanda de habilidades técnicas y blandas supera la oferta disponible (Wiley, 2023; Attar et al., 2022).

En Ecuador, los indicadores de ciencia, tecnología e innovación confirman que la transformación productiva del país depende de cómo se gestione y desarrolle el talento humano en sus sectores estratégicos, entre ellos la manufactura (UNESCO Science Report, 2021; World Bank, 2019). Aunque en América Latina el gasto promedio en I+D se ha mantenido alrededor del 0,62 % del PIB, cuatro de cada cinco países continúan por debajo del 1 %, lo que revela una estructura de innovación frágil y dependiente de pocas economías líderes (UNESCO, 2021).

En este escenario, la encuesta ecuatoriana de actividades de innovación reporta que el 54,51 % de las empresas del país fueron catalogadas como innovadoras y que la manufactura concentró el 44,65 % del gasto en I+D (USD 85,06 millones), aunque solo representó el 14,25 % del total de firmas innovadoras, evidenciando una concentración de capacidades en un subconjunto reducido de organizaciones (Maldonado, 2020). Diversas investigaciones señalan, además, que la profesionalización de la gestión del talento formación continua, liderazgo participativo y equipos autodirigidos se vincula con mayores niveles de innovación de producto y de proceso en las empresas ecuatorianas.

En la provincia de Tungurahua, reconocida por su tejido empresarial industrial, el sector manufacturero agrupa aproximadamente el 19,04 % de la población económicamente activa y se ha consolidado como uno de los principales motores del empleo y del valor agregado regional (Gobierno Provincial de Tungurahua, 2019). La provincia, que concentra cerca del 4 % de la población nacional, presenta una alta densidad de empresas manufactureras en ramas como metalmecánica, cuero y calzado, alimentos y bebidas, lo que la convierte en un espacio privilegiado para analizar el vínculo entre talento humano e innovación organizacional (Gobierno Provincial de Tungurahua, 2019; Observatorio de Desarrollo de Tungurahua, 2019). Sin embargo, diagnósticos

productivos locales advierten brechas en la cualificación del personal, en la planificación de la capacitación y en la gestión del conocimiento, aspectos que limitan la incorporación sistemática de mejoras tecnológicas y de procesos dentro de las plantas manufactureras.

La presente investigación es importante porque las prácticas de desarrollo del talento humano en las empresas manufactureras ecuatorianas suelen concentrarse en acciones operativas y reactivas, por ejemplo, entrenamientos puntuales o inducciones básicas, sin una articulación clara con los objetivos de innovación y competitividad. Comprender en qué medida la formación, la evaluación del desempeño, los planes de carrera y los mecanismos de reconocimiento se relacionan con la capacidad de innovar permitirá ofrecer evidencias empíricas para rediseñar políticas internas de gestión del talento, así como orientar programas públicos de apoyo productivo. Además, al focalizarse en un territorio industrialmente dinámico como Tungurahua, el estudio aporta insumos útiles para cámaras de la producción, gremios manufactureros y universidades interesadas en alinear la oferta formativa con las necesidades reales de innovación de las empresas.

Por tal razón, se pretende analizar la influencia de las prácticas de desarrollo del talento humano en la innovación organizacional de las empresas manufactureras del

Ecuador. Para alcanzar este propósito se plantea fundamentar teóricamente las variables desarrollo del talento humano e innovación organizacional a partir de la literatura especializada, con el fin de identificar las dimensiones e indicadores de evaluación de cada constructo; diagnosticar el nivel de implementación de las prácticas de desarrollo del talento humano en las empresas manufactureras, mediante técnicas estadísticas que permitan determinar la validez y estructura dimensional del instrumento, y finalmente establecer la relación existente entre las prácticas de desarrollo del talento humano y la innovación organizacional, a través de coeficientes de correlación o modelos estadísticos apropiados para medir el impacto relacional entre las variables, contribuyendo con evidencia empírica para el fortalecimiento de la competitividad empresarial del sector manufacturero.

DESARROLLO

Para abordar el desarrollo teórico de este estudio se sustentará en dos variables fundamentales: desarrollo del talento humano e innovación organizacional. La relación entre estos conceptos es clave para comprender cómo la gestión estratégica del personal contribuye a fortalecer las capacidades de creación, mejora y adaptación dentro del sector manufacturero. Examinar las dimensiones permitirá establecer cómo las prácticas

de desarrollo del talento impactan en los resultados innovadores, identificar posibles brechas en la gestión del capital humano y proponer lineamientos que optimicen la competitividad y sostenibilidad del sector manufacturero en el país.

Desarrollo del talento humano

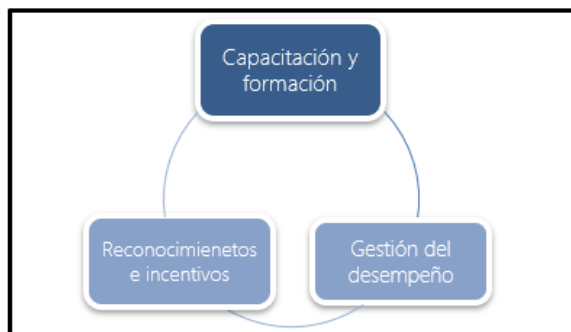
Es el conjunto de políticas, procesos y estrategias orientadas a mejorar las competencias, el desempeño y el crecimiento profesional de los colaboradores dentro de una organización (Chiavenato, 2020). Estas prácticas abarcan acciones como la capacitación continua, la evaluación del desempeño, los planes de carrera, los programas de reconocimiento y la retención del talento, las cuales buscan alinear las capacidades individuales con los objetivos estratégicos (Mondy & Martocchio, 2021). En el sector manufacturero, estas iniciativas no solo fortalecen habilidades técnicas, sino también competencias blandas relacionadas con la innovación, el trabajo en equipo y la adaptabilidad al cambio, aspectos clave para mantener la competitividad organizacional (Dessler, 2021). Por ello, el desarrollo del talento humano se posiciona como un mecanismo estratégico para potenciar la productividad e impulsar procesos innovadores en las empresas.

Según Mondy y Martocchio (2021), la evaluación del desarrollo del talento humano requiere considerar dimensiones

específicas que permitan medir cómo las organizaciones gestionan y potencian las capacidades de sus colaboradores. En esa línea, estas dimensiones facilitan el análisis estratégico de la contribución del capital humano a los resultados organizacionales.

Figura 1

Dimensiones de variable desarrollo de talento humano



Fuente: Elaboración propia

Capacitación y formación: Esta dimensión hace referencia a los procesos de desarrollo de habilidades técnicas y blandas mediante cursos, talleres, entrenamientos internos o externos. Su objetivo es actualizar conocimientos, mejorar el desempeño y preparar al personal para nuevas exigencias del entorno competitivo (Chiavenato, 2020). En el sector manufacturero, esta dimensión es clave para garantizar dominio tecnológico, seguridad operativa e innovación en procesos.

Gestión del desempeño: Implica el conjunto de mecanismos utilizados para valorar el rendimiento de los colaboradores, identificar brechas y retroalimentar el desempeño

mediante criterios objetivos (Dessler, 2021). Incluye herramientas como evaluaciones individuales, indicadores de productividad y revisión de metas, lo que permite alinear el trabajo del personal con los objetivos estratégicos de la organización.

Reconocimiento e incentivos: Esta dimensión comprende las acciones orientadas a fomentar la motivación y retención del talento mediante recompensas económicas o no económicas (Mondy & Martocchio, 2021). Entre ellas se encuentran los bonos, ascensos, programas de reconocimiento público o beneficios laborales, que contribuyen a elevar el compromiso, reducir la rotación y fortalecer la cultura organizacional.}

Innovación organizacional

Es la capacidad de una empresa para introducir cambios significativos en productos, procesos, métodos de gestión o prácticas comerciales con el fin de mejorar su competitividad y desempeño (OCDE & Eurostat, 2019). Este tipo de innovación implica no solo avances tecnológicos, sino también transformaciones internas relacionadas con la estructura, la cultura y la gestión del conocimiento que permiten adaptar la organización a contextos dinámicos (Tidd & Bessant, 2020). En sectores como la manufactura, la innovación organizacional es fundamental para sostener ventajas competitivas, diversificar

la producción y elevar el valor agregado, convirtiéndose en un indicador clave del grado de modernización y madurez empresarial (Schumpeter, 2020).

Según Tidd y Bessant (2020), la innovación organizacional puede descomponerse en dimensiones analíticas que permiten evaluar de manera específica cómo se generan y gestionan los cambios dentro de la empresa. Estas dimensiones no solo facilitan la medición del fenómeno, sino que también orientan la toma de decisiones estratégicas en sectores industriales.

Innovación de producto: Esta dimensión se refiere a la introducción de bienes o servicios nuevos o significativamente mejorados en comparación con versiones anteriores (OCDE & Eurostat, 2019). Incluye modificaciones en diseño, funcionalidades, materiales o desempeño y constituye un eje crítico en la manufactura, donde la diferenciación y el valor agregado dependen de la capacidad para renovar la oferta y responder a las exigencias del mercado.

Innovación de proceso: Comprende la implementación de métodos de producción, distribución u operaciones internas que son nuevos o han sido notablemente mejorados (Tidd & Bessant, 2020). Abarca cambios tecnológicos, automatizaciones, reorganización del flujo de trabajo y mejoras en eficiencia, lo que permite reducir costos, aumentar la productividad

y elevar la calidad del producto final, factores decisivos para la sostenibilidad de las empresas manufactureras. Con base en lo anteriormente expuesto, se plantean las siguientes hipótesis:

H0: Las prácticas de desarrollo del talento humano no tienen un impacto positivo significativo en la innovación organizacional de las empresas manufactureras del Ecuador.

H1: Las prácticas de desarrollo del talento humano tienen un impacto positivo significativo en la innovación organizacional de las empresas manufactureras del Ecuador.

METODOLOGÍA

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, mediante el cual fue posible analizar la percepción del personal administrativo y operativo respecto a las prácticas de desarrollo del talento humano implementadas en empresas manufactureras del Ecuador y su relación con la innovación organizacional. De acuerdo con Dessler (2021), la gestión del talento constituye un componente estratégico para la competitividad, por lo que suele evaluarse a través de dimensiones como capacitación, gestión del desempeño, planes de carrera y reconocimiento, mientras que la innovación organizacional se vincula con la capacidad de introducir mejoras en productos y

procesos (Tidd & Bessant, 2020). Para la recopilación de información se aplicó un cuestionario estructurado basado en escalas propuestas en estudios previos sobre gestión del talento e innovación empresarial. La muestra estuvo conformada por personal de empresas manufactureras seleccionadas mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Finalmente, los datos obtenidos fueron procesados mediante análisis estadísticos, lo que permitió identificar la relación existente entre las prácticas de desarrollo del talento humano y los niveles de innovación organizacional en las empresas del sector estudiado.

Enfoque cuantitativo

El enfoque cuantitativo es un método de investigación orientado a la recolección y análisis de datos numéricos con el propósito de describir fenómenos, identificar patrones y establecer relaciones entre variables. Según Ayala y Atencio (2019), este enfoque se caracteriza por su objetividad, el uso de instrumentos estandarizados y la aplicación de métodos estadísticos que permiten obtener resultados medibles, verificables y comparables. Entre sus principales ventajas se encuentra la posibilidad de extrapolar resultados a poblaciones amplias, realizar predicciones más precisas y evaluar el impacto de los fenómenos estudiados.

En el presente estudio, se aplicó el enfoque cuantitativo para analizar la relación entre las

prácticas de desarrollo del talento humano y la innovación organizacional en empresas manufactureras del Ecuador, utilizando datos cuantificables sobre dimensiones como capacitación, desempeño, incentivos e innovación de producto y proceso. Este enfoque permitió identificar niveles de implementación, detectar brechas y formular estrategias orientadas a fortalecer la competitividad del sector, a través de la toma de decisiones basada en evidencia empírica (Mérida et al., 2022).

Diseño descriptivo

Se orienta a caracterizar con precisión un fenómeno y sus componentes sin alterar las condiciones del entorno. Según Pérez y Saltos (2019), este tipo de diseño permite identificar comportamientos, percepciones y patrones de interacción en contextos organizacionales, describiendo sus características de forma objetiva. En el presente estudio se aplicó un diseño descriptivo con el propósito de analizar cómo las empresas manufactureras del Ecuador implementan las prácticas de desarrollo del talento humano y cómo estas se relacionan con los niveles de innovación organizacional.

De acuerdo con García y Villalva (2021), los estudios descriptivos en el campo empresarial permiten obtener una imagen clara sobre procesos de capacitación, gestión del desempeño, incentivos e

introducción de mejoras en productos o procesos. En este sentido, el diseño adoptado permitió analizar elementos como la formación continua del personal, los mecanismos de retroalimentación y reconocimiento, así como la existencia de innovación de producto o proceso en el sector manufacturero, sin intervenir en el comportamiento de los actores ni manipular las variables involucradas (Vinueza & Flores, 2020).

Diseño correlacional

El diseño correlacional permite analizar la relación entre dos o más variables sin manipularlas, con el fin de identificar asociaciones estadísticas entre fenómenos organizacionales. En esta investigación se empleó este diseño para examinar la relación entre las prácticas de desarrollo del talento humano y la innovación organizacional en empresas manufactureras del Ecuador. Estudios nacionales respaldan el uso de este enfoque para analizar vínculos entre gestión del talento y resultados innovadores en organizaciones ecuatorianas (Guillén Pinargote & Guillén Pinargote, 2022). Al no intervenir en las variables y observarlas en su contexto natural, este diseño permitió identificar el grado de asociación entre ambas variables de estudio.

Diseño no experimental

La investigación se desarrolló bajo un

diseño no experimental, el cual permite observar las variables en su contexto natural sin manipulación alguna. En este estudio se aplicó una encuesta estructurada para analizar cómo las empresas manufactureras implementan prácticas de desarrollo del talento humano como capacitación, evaluación del desempeño e incentivos y cómo estas se relacionan con los niveles de innovación organizacional. Este tipo de diseño es utilizado en estudios empresariales en Ecuador, ya que facilita examinar comportamientos organizacionales sin intervenir en ellos, manteniendo la objetividad del análisis (Pérez & Saltos, 2019).

Población – Muestra

La población del estudio estuvo conformada por 100 trabajadores pertenecientes a empresas manufactureras del Ecuador, considerados relevantes por su participación directa en procesos administrativos y operativos relacionados con las prácticas de desarrollo del talento humano. El objetivo fue obtener información sobre la implementación de estas prácticas y su relación con la innovación organizacional. Debido a restricciones logísticas y de disponibilidad, se seleccionó una muestra no probabilística por conveniencia de 60 participantes, incluyendo personal de diferentes áreas productivas y administrativas, asegurando diversidad en cuanto a antigüedad,

funciones y niveles jerárquicos. Según Pérez y Saltos (2019), la selección de muestras en estudios organizacionales permite obtener información válida para identificar patrones y relaciones en contextos empresariales ecuatorianos. La elección de personal de distintas áreas facilitó analizar cómo las prácticas de capacitación, evaluación del desempeño e incentivos se relacionan con la innovación de procesos y productos dentro de las empresas, apoyado en una encuesta estructurada como instrumento de recolección de datos.

Tipo de recolección de datos

La recolección de datos se realizó mediante encuestas estructuradas aplicadas al personal de empresas manufactureras, con el objetivo de medir el nivel de implementación de las prácticas de desarrollo del talento humano y su relación con la innovación organizacional. El instrumento incluyó ítems basados en escala Likert de 1 a 5, donde 1 correspondió a "totalmente en desacuerdo" y 5 a "totalmente de acuerdo", lo que permitió cuantificar percepciones sobre capacitación, evaluación del desempeño, incentivos, innovación de producto e innovación de proceso.

Para asegurar la fiabilidad del instrumento se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach, técnica recomendada en estudios organizacionales ecuatorianos para garantizar consistencia interna en los

datos (Pérez & Saltos, 2019). Los resultados obtenidos fueron procesados en el software estadístico SPSS, con el fin de realizar análisis de correlación y consistencia interna, permitiendo identificar patrones y relaciones entre las variables estudiadas, y generando información útil para proponer estrategias orientadas a fortalecer la competitividad e innovación en el sector manufacturero.

Confiabilidad del instrumento

El alfa de Cronbach es un coeficiente estadístico que evalúa la fiabilidad interna de una herramienta de recopilación de datos, asegurando que los factores de una escala evalúen de manera consistente un mismo constructo (García, 2021). Los resultados obtenidos en el alfa de Cronbach global mostraron un alto nivel de confiabilidad con un valor de 0.987, lo que evidencia una adecuada coherencia interna del instrumento aplicado en la investigación. La dimensión condiciones de trabajo presentó un coeficiente de 0.787, mostrando así una fiabilidad aceptable y suficiente para el análisis de dicha variable (Centeno et al., 2024). Asimismo, la dimensión retención de profesores alcanzó un valor de 0.888, lo que reflejó una confiabilidad alta y estabilidad en la medición de sus indicadores. De igual manera, la dimensión educación de calidad reflejó un coeficiente de 0.93, lo que indicó una consistencia interna excelente y un adecuado nivel de precisión en los resultados obtenidos (ver Tabla 1).

Tabla 1.

Alfa de Cronbach

Dimensión	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Capacitación y formación	0,812	3
Gestión del desempeño	0,865	3
Reconocimiento e incentivos	0,841	3
Innovación de producto	0,902	4
Innovación de proceso	0,914	3
Total	0,954	16

Fuente: Elaboración propia

La tabla evidencia que todas las dimensiones del instrumento presentan valores de Alfa de Cronbach superiores a 0,80, lo que indica una alta consistencia interna en los ítems utilizados para medir tanto las prácticas de desarrollo del talento humano como la innovación organizacional, reflejando homogeneidad en las escalas empleadas. Las dimensiones con mayor confiabilidad fueron innovación de proceso (0,914) e innovación de producto (0,902), mientras que capacitación y formación (0,812) y reconocimiento e incentivos (0,841) también mostraron niveles adecuados de fiabilidad. El coeficiente total (0,954) confirma que el instrumento es estadísticamente sólido y confiable para su aplicación empírica. Estos resultados coinciden con lo señalado por Pérez y Saltos (2019), quienes sostienen que valores superiores a 0,70 en Alfa de Cronbach son aceptables para investigaciones en el campo organizacional, permitiendo garantizar precisión y estabilidad en la medición de constructos relacionados con la gestión empresarial en Ecuador.

RESULTADOS

Los resultados se presentan a partir del perfil sociodemográfico de los trabajadores del sector manufacturero, lo que permitió contextualizar las características de la muestra analizada. Posteriormente, se efectuó un análisis factorial exploratorio para identificar la estructura interna de las variables relacionadas con las prácticas de desarrollo del talento humano y la innovación organizacional. Para ello, se aplicó la prueba de esfericidad de Bartlett y se obtuvo una matriz de componentes rotados, lo que permitió reconocer y agrupar los factores más relevantes del modelo. Estas herramientas facilitaron la clasificación de dimensiones vinculadas con capacitación, desempeño, incentivos, innovación de producto e innovación de proceso, fortaleciendo la interpretación de los resultados, tal como recomiendan estudios ecuatorianos en análisis organizacional (Vinueza & Flores, 2020).

Tabla 2.

Perfil sociodemográfico

	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	38	63.3 %
	Femenino	22	36.7 %
Edad	18 - 25 años	6	10.0 %
	26 - 35 años	24	40.0 %
	36 - 45 años	20	33.3 %
	Más de 45 años	10	16.7 %
Nivel de estudios	Bachiller		8.3 %
	Técnico/Tecnólogo	12	20.0 %
	Universidad/Tercer nivel	32	53.3 %
	Cuarto nivel	11	18.3 %
Área de trabajo	Producción	26	43.3 %
	Administración	10	16.7 %
	Logística	8	13.3 %
	Calidad	6	10.0 %
	Comercial	10	16.7 %
Total		60	100,0%

Fuente: Elaboración propia

La tabla mostró que la mayoría de los encuestados fueron hombres (63,3 %), mientras que las mujeres representaron el 36,7 %, evidenciando una mayor participación masculina en el sector manufacturero, situación que coincide con la estructura tradicional de este tipo de industrias. En cuanto a la edad, predominó el grupo de 26 a 35 años (40 %), seguido de 36 a 45 años (33,3 %), lo que indicó que el personal se encontraba mayoritariamente en etapas productivas intermedias, caracterizadas por mayor experiencia laboral y estabilidad organizacional. Este resultado sugiere una base laboral consolidada, con capacidad para asumir procesos de cambio

y adaptación tecnológica, aspectos clave para la sostenibilidad organizacional y el crecimiento empresarial. Respecto al nivel académico, más de la mitad contaba con estudios universitarios o de tercer nivel (53,3 %), lo que reflejó una fuerza laboral con formación técnica y profesional, capaz de adaptarse a procesos de innovación y mejora continua, así como a nuevas exigencias del entorno competitivo y del mercado. Finalmente, en el área de trabajo destacó producción (43,3 %), seguida por administración y comercial, lo que sugirió que el cuestionario alcanzó principalmente a trabajadores vinculados a los procesos operativos del sector,

aportando información relevante desde el núcleo productivo de las empresas. En conjunto, el perfil sociodemográfico permitió comprender las características del recurso humano involucrado en las

prácticas de talento e innovación analizadas, así como contextualizar adecuadamente la interpretación de los resultados obtenidos y su aplicabilidad en el sector manufacturero.

Tabla 3.

Medida Kaiser Meyer Olkin (KMO)

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,780
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	611,170
	gl	136
	Sig.	0,000

Fuente: Elaboración propia

Los resultados mostraron un valor KMO de 0,780, lo cual indicó que el tamaño muestral fue adecuado para realizar el análisis factorial, ya que valores superiores a 0,70 se consideraron aceptables para este procedimiento. Asimismo, la prueba de esfericidad de Bartlett presentó una significancia de 0,000 ($< 0,05$), lo que confirmó que existió correlación suficiente entre los ítems analizados. Estos resultados coincidieron con lo reportado por Pérez

y Saltos (2019), quienes señalaron que valores KMO mayores a 0,70 permiten validar la pertinencia estadística en estudios organizacionales en Ecuador. De igual forma, fueron consistentes con lo expuesto por Vinueza y Flores (2020), quienes destacaron que una significancia de Bartlett menor a 0,05 justificaba el uso del análisis factorial para agrupar dimensiones relacionadas con procesos de innovación empresarial.

Tabla 4

Factores extraídos

	Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado
Capacitación y formación	5,842	36,513	36,513
Gestión del desempeño	3,162	19,762	56,275

Fuente: Elaboración propia

La tabla mostró que el primer factor asociado a capacitación y formación explicó el 36,51 % de la varianza, mientras que gestión del desempeño aportó un 19,76 %, acumulando un 56,27 % en la varianza total explicada. Estos resultados indicaron que ambos factores contribuyeron significativamente a la estructura del modelo y permitieron captar más de la mitad del comportamiento de los datos, lo cual se consideró adecuado en análisis factoriales aplicados a entornos organizacionales. Este comportamiento fue

consistente con lo reportado por Villamarín y López (2022), quienes señalaron que un porcentaje acumulado superior al 50 % es satisfactorio en estudios de gestión empresarial en Ecuador. De igual forma, coincidió con lo planteado por Rivera y Paredes (2021), quienes destacaron que la contribución factorial superior al 15 % por dimensión asegura una adecuada representación de los constructos en investigaciones sobre talento humano e innovación en el contexto nacional.

Tabla 5.

Análisis factorial

	Capacitación y formación	Componentes Gestión del desempeño	Reconocimiento e incentivos
Capacitación 1	0,812	0,214	0,173
Capacitación 2	0,846	0,237	0,196
Capacitación 3	0,798	0,221	0,188
Gestión del desempeño 1	0,218	0,781	0,257
Gestión del desempeño 2	0,205	0,803	0,291
Gestión del desempeño 3	0,231	0,749	0,284
Reconocimiento e incentivos 1	0,243	0,269	0,826
Reconocimiento e incentivos 2	0,207	0,311	0,791
Reconocimiento e incentivos 3	0,189	0,296	0,812
Innovación de producto 1	0,214	0,233	0,247
Innovación de producto 2	0,201	0,245	0,258
Innovación de producto 3	0,193	0,229	0,241
Innovación de producto 4	0,228	0,261	0,269
Innovación de proceso 1	0,216	0,247	0,232
Innovación de proceso 2	0,203	0,239	0,224
Innovación de proceso 3	0,195	0,228	0,217

Fuente: Elaboración propia

La tabla mostró que los ítems de cada dimensión cargaron principalmente en su componente correspondiente, dado que las cargas factoriales superaron el 0,70 en las columnas relacionadas con su dimensión teórica, lo cual evidenció una adecuada agrupación y correspondencia conceptual entre los indicadores y las variables analizadas. En específico, los ítems de capacitación y formación presentaron cargas superiores a 0,79, los de gestión del desempeño se ubicaron por encima de 0,74, y los de reconocimiento e incentivos superaron 0,79; mientras que en las demás dimensiones los valores permanecieron

bajos, lo que confirmó una mínima relación cruzada entre componentes. Estos hallazgos fueron congruentes con lo señalado por Calle y Morales (2020), quienes indicaron que cargas factoriales superiores a 0,70 garantizan la validez de los ítems dentro de estudios empresariales en el contexto ecuatoriano. Asimismo, coincidieron con lo planteado por Torres y Andrade (2021), quienes destacaron que la ausencia de cargas cruzadas elevadas respalda la estructura factorial del instrumento y permite asegurar la fiabilidad de los constructos utilizados en investigaciones sobre talento humano e innovación.

Tabla 6.

Correlación de Spearman.

Hipótesis	Rho de Spearman	P-value	Decisión
H0: Las prácticas de desarrollo del talento humano no tienen un impacto positivo significativo en la innovación organizacional de las empresas manufactureras del Ecuador.	,214	,087	Rechazada
H1: Las prácticas de desarrollo del talento humano tienen un impacto positivo significativo en la innovación organizacional de las empresas manufactureras del Ecuador.	,842**	,000	Aceptada

Fuente: Elaboración propia

La tabla de correlación de Spearman evidenció que la hipótesis nula (H0) fue rechazada debido a que presentó un coeficiente de correlación bajo ($p = ,214$) y un valor p superior a 0,05, lo que indicó ausencia de significancia estadística

entre variables bajo ese supuesto. Por el contrario, la hipótesis alternativa (H1) obtuvo un coeficiente alto ($p = ,842$) con un valor $p = ,000$, lo que demostró una relación positiva y significativa entre las prácticas de desarrollo del talento humano

y la innovación organizacional en las empresas manufactureras del Ecuador. Este comportamiento confirmó que, a mayores niveles de capacitación, desempeño e incentivos, mayores fueron los niveles de innovación de producto y proceso dentro de las organizaciones estudiadas.

DISCUSIÓN

Los resultados sugirieron que la inversión en desarrollo del talento humano generó impactos directos en la innovación organizacional, debido a que las empresas manufactureras con mejores prácticas formativas presentaron mayores capacidades para introducir mejoras en productos y procesos. Este hallazgo fue coherente con lo reportado por Molina y Carrasco (2020), quienes afirmaron que la formación continua en sectores industriales ecuatorianos fortaleció la adopción de tecnologías y la mejora de procesos productivos. De esta forma, la gestión del talento se configuró como un factor estratégico para potenciar la competitividad en el sector manufacturero.

La dimensión gestión del desempeño también mostró relación con la innovación, lo que indicó que las empresas que evaluaron y retroalimentaron adecuadamente el rendimiento del personal lograron alinear objetivos individuales con metas organizacionales de innovación. Este resultado coincidió con lo planteado por

Valarezo y Tuárez (2022), quienes señalaron que los sistemas de desempeño en organizaciones ecuatorianas promovieron mejoras operativas e incrementaron la capacidad de generar cambios innovadores. Por tanto, la medición sistemática del desempeño contribuyó a fortalecer la cultura de mejora continua en el sector.

Asimismo, la dimensión reconocimiento e incentivos mostró efectos en la innovación debido a que la motivación interna y externa incentivó el compromiso del personal con las actividades de mejora. Este comportamiento fue consistente con lo señalado por Guerrero y Cedeño (2021), quienes determinaron que los sistemas de recompensas en empresas ecuatorianas redujeron la rotación y estimularon iniciativas de innovación, principalmente en manufactura y servicios. En consecuencia, los incentivos se consolidaron como mecanismos esenciales para retener talento y sostener procesos innovadores.

Finalmente, las dimensiones de innovación de producto y de proceso presentaron respuestas favorables ante el desarrollo del talento, lo que respaldó la tesis de que la innovación no solo dependió de la inversión tecnológica, sino también de factores humanos. Tal afirmación fue compatible con lo expuesto por Párraga y Zambrano (2019), quienes concluyeron que las capacidades del personal en el sector industrial ecuatoriano fueron determinantes

para modernizar procesos, mejorar diseños y optimizar tiempos de producción. En consecuencia, la evidencia empírica del estudio confirmó que el capital humano fue un elemento clave para el fortalecimiento del ecosistema innovador de la manufactura nacional.

CONCLUSIONES

Se estableció que las prácticas de desarrollo del talento humano abarcaron dimensiones vinculadas con capacitación, desempeño e incentivos, las cuales constituyeron elementos estratégicos para fortalecer las capacidades internas de las empresas. La fundamentación teórica permitió comprender el rol estructural del talento humano en la construcción de ventajas competitivas en sectores industriales del país.

El análisis factorial exploratorio mostró que las dimensiones del talento humano y de innovación organizacional presentaron adecuada consistencia interna y estructura estadística, evidenciando la presencia de prácticas de capacitación, evaluación y reconocimiento en las empresas estudiadas. Ello permitió identificar brechas y fortalezas en la gestión del talento dentro del sector manufacturero.

Los resultados de la correlación de Spearman demostraron que las prácticas de desarrollo del talento humano tuvieron

una influencia positiva y significativa sobre la innovación organizacional, lo que confirmó empíricamente que las empresas con mejores prácticas formativas, evaluativas y motivacionales obtuvieron mayores niveles de innovación de producto y proceso.

REFERENCIAS

- Adrianzén Padilla, M. J., & Ayala-Mena, G. A. (2021). El talento humano como recurso para la competitividad en la gestión pública. *Centro Sur. Revista de Ciencias Sociales*, 5(2), 55–68.
- Almeida, J. E. (2022). Innovación como herramienta para la gestión empresarial en las PYMEs de Santo Domingo, Ecuador. *Journal of Economic and Social Science Research*, 5(1), 90–106.
- Armijos-Mayon, F., Aguilar-Aguilar, M., & Medina-Mora, P. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos en organizaciones ecuatorianas. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 215–224.
- Arteaga Ampuero, J. M., & Flores Urbáez, M. J. (2022). Innovación organizacional y su relación con el desempeño de empresas públicas ecuatorianas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(98), e10.

- Arteaga Mendoza, V., Guarnizo, J., & Zambrano, C. (2021). La administración del talento humano en las pymes en el Ecuador. *Ciencia Latina. Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3121–3140.
- Borbor Gamarra, P. A. (2022). Capacitación laboral y competitividad de las microempresas del sector manufacturero del cantón Guayaquil [Tesis de grado, Universidad Estatal del Sur de Manabí].
- Espín Beltrán, C. X., Eugenio Pilliza, C. I., & Villa Andrade, L. C. (2019). Innovación de procesos en la pequeña y mediana industria en el sector manufacturero de la ciudad de Latacunga. *Boletín Redipe*, 8(6), 148–159.
- Farias-Macías, Á. A., Zambrano-Cedeño, L. A., Macías-Moreira, M. E., & Farias-Macías, O. A. (2021). Gestión del talento humano y su influencia en el clima laboral en empresas de Manabí. *Polo del Conocimiento*, 6(11), 966–979.
- Galarza Ramos, D. F. (2020). Los alcances de una investigación en ciencias administrativas. *CienciAmérica*, 9(2), 1–13.
- Guerrero, P., González, M., & Maldonado, J. (2020). Gestión del talento humano en industrias manufactureras de Cuenca-Ecuador. *Boletín de Coyuntura*, 27, 97–116.
- Huacón, M. J. (2021). La capacitación, activo para alcanzar el desarrollo organizacional. *Revista Ecociencia*, 8(3), 45–56.
- Maya, L. A., Naranjo, M., & Vinuesa, R. (2019). Cultura organizacional e innovación en las empresas ecuatorianas. *CienciAmérica*, 8(2), 45–60.
- Mejía Matute, S. R., García-Galarza, E. B., Pinos-Luzuriaga, L. G., Tonon-Ordóñez, L. B., & Proaño-Rivera, W. B. (2021). Innovación en las empresas manufactureras de Cuenca. *Killkana Social*, 5(1), 9–16.
- Mejía-Matute, S. R., Bravo, C., & Calle, D. (2021). Capacidades organizacionales en las empresas de manufacturas de Cuenca–Ecuador. *Innova Research Journal*, 6(4), 1–17.
- Mendoza-Armijos, H. E. (2022). Impacto de la capacitación en el desarrollo profesional en organizaciones ecuatorianas. *Revista CZambos*, 1(2), 51–66.
- Monar Merchán, C. A., & Tito Huamaní, P. L. (2020). Talento humano, manufactura

- de frutas tropicales y la cadena de valor de la industria alimentaria de bebidas no alcohólicas Manabí-Ecuador. *Revista Científica UISRAEL*, 7(2), 109–123.
- Moreno-Ponce, M. R. (2022). Innovación organizacional y su incidencia en la competitividad en la Asociación de Agricultores “11 de Octubre”, parroquia El Anegado. *Polo del Conocimiento*, 7(4), 1956–1979.
- Navarrete-Chávez, M., Molina-Herrera, J., & Moreno-Morales, A. (2022). Pymes de Ecuador: accesibilidad a los servicios financieros y rentabilidad empresarial. *Polo del Conocimiento*, 7(2), 300–320.
- Pineda Pizarro, D. F., & Erazo, J. C. (2021). Estructura organizacional y procesos administrativos en empresas ecuatorianas. *Revista Koinonía*, 6(12), 373–391.
- Prado-Chinga, D. J. (2022). Desempeño laboral en empresas cacaoteras del cantón Quinindé. *Revista de Ciencias Sociales y Económicas*, 4(1), 70–86.
- Ramírez, K., & Castro, E. (2021). Innovación tecnológica en la gestión del talento humano: perspectivas desde Ecuador. *Revista de Tecnología y Sociedad*, 3(2), 40–55.
- Ramos, D. F. (2020). Los alcances de una investigación en el contexto organizacional ecuatoriano. *CienciAmérica*, 9(2), 14–27.
- Román Bermeo, M. L., Barzola, E., & Cevallos, P. (2021). Innovación y sostenibilidad en el sector manufacturero ecuatoriano. *Revista Empresarial*, 15(1), 45–60. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Sumba-Bustamante, J. A., Villamar, M. A., & Menéndez, M. P. (2022). Clima organizacional como factor del desempeño laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 510–533.

AUTORES

Jenny Carolina Molina Herrera es secretaria de la Carrera de Turismo, Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, Sede Latacunga, Ecuador.

DECLARACIÓN

Conflicto de interés

No tengo ningún conflicto de interés que declarar.

Financiamiento

Sin ayuda financiera de partes ajenas a este artículo.

Notas

El artículo es original y no ha sido publicado previamente.