

GESTION DEL TALENTO HUMANO: EMPRESA PÚBLICA DE SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DEL SUR DE MANABÍ

HUMAN TALENT MANAGEMENT: PUBLIC SERVICES COMPANY OF THE SOUTHERN STATE UNIVERSITY OF MANABÍ

Dewis Edwin Álvarez Pincay¹, Paola Estefanía Cevallos Garces²

RESUMEN

La investigación evidenció la problemática de la falta de un enfoque estratégico en la formación y capacitación del personal, lo cual limita el crecimiento y la eficiencia organizacional. Es por ello que, el objetivo principal fue analizar cómo la gestión del talento humano influye en la formación y capacitación dentro de esta empresa pública, con el fin de mejorar el desarrollo del personal y asegurar la sostenibilidad y competitividad a largo plazo. Se empleó una metodología cualitativa, que permitió una comprensión del tema a través de la entrevista, análisis FODA y revisión documental, enfocándose en los 14 empleados de la EPSU durante 2023. Los resultados indicaron que, aunque la EPSU cuenta con fortalezas como una sólida organización y un entorno laboral competitivo, la ausencia de un plan anual de capacitaciones y la falta de recursos financieros representan desafíos significativos. Finalmente, se concluye que es importante implementar un plan de capacitaciones y mejorar la asignación de recursos para maximizar el potencial de la gestión del talento humano en la organización.

Palabras clave: Talento humano, formación y capacitación, gestión, competitividad laboral.

ABSTRACT

The research evidenced the issue of the lack of a strategic approach in the training and development of personnel, which limits organizational growth and efficiency. Therefore, the main objective was to analyze how human talent management influences training and development within this public company, aiming to improve personnel development and ensure long-term sustainability and competitiveness. A qualitative methodology was employed, allowing a deep understanding of the topic through interviews, SWOT analysis, and document review, focusing on the 14 employees of EPSU during 2023. The results indicated that, although EPSU has strengths such as solid organization and a competitive work environment, the absence of an annual training plan and the lack of financial resources represent significant challenges. Finally, it is concluded that it is important to implement a training plan and improve resource allocation to maximize the potential of human talent management in the organization.

Keywords: Human talent, training and development, management, labor competitiveness.

1. Universidad Estatal del Sur de Manabí. dewis.alvarez@unesum.edu.ec. <https://orcid.org/0000-0001-5092-7101>

2. Universidad Estatal del Sur de Manabí. cevallos-paola8814@unesum.edu.ec. <https://orcid.org/0009-0003-5011-0152>



RESUMO

A pesquisa evidenciou a problemática da falta de uma abordagem estratégica na formação e capacitação do pessoal, o que limita o crescimento e a eficiência organizacional. Por isso, o objetivo principal foi analisar como a gestão de talentos humanos influencia a formação e capacitação dentro desta empresa pública, visando melhorar o desenvolvimento do pessoal e garantir a sustentabilidade e competitividade a longo prazo. Foi utilizada uma metodologia qualitativa, que permitiu uma compreensão profunda do tema por meio de entrevistas, análise SWOT e revisão documental, focando nos 14 funcionários da EPSU durante 2023. Os resultados indicaram que, embora a EPSU tenha pontos fortes como uma organização sólida e um ambiente de trabalho competitivo, a ausência de um plano anual de capacitação e a falta de recursos financeiros representam desafios significativos. Finalmente, conclui-se que é importante implementar um plano de capacitação e melhorar a alocação de recursos para maximizar o potencial da gestão de talentos humanos na organização.

Palavras-chave: Talento humano, formação e capacitação, gestão, competitividade labor.

INTRODUCCIÓN

A nivel global, la gestión del talento humano ha adquirido un rol importante en el éxito organizacional, especialmente en un entorno donde la innovación y la adaptabilidad son clave para la competitividad. Según Pérez (2021), la gestión del talento es fundamental para el desarrollo sostenible de las empresas, ya que permite alinear las competencias de los empleados con las necesidades estratégicas de la organización. Sin embargo, uno de los principales desafíos a nivel mundial es la rápida obsolescencia de habilidades debido a la acelerada evolución tecnológica, lo que exige un enfoque constante en la formación y capacitación de los trabajadores para mantener su relevancia en el mercado laboral (Manzanares, 2023).

En América Latina, la gestión del talento humano enfrenta retos particulares debido a factores económicos y sociales que afectan la inversión en programas de formación y desarrollo. De acuerdo con Rodrigo (2024), las empresas en la región tienden a priorizar la capacitación técnica sobre el desarrollo de habilidades blandas, lo que puede limitar el potencial de innovación y liderazgo. Además, estudios de Corone (2023), destacan que la falta de una cultura organizacional enfocada en el aprendizaje continuo es un obstáculo significativo para el crecimiento empresarial en América Latina. Por lo tanto, el objetivo principal

es fomentar una mayor inversión en la formación integral del talento humano para mejorar la productividad y la competitividad en el mercado.

En Ecuador, la gestión del talento humano dentro del sector público y privado ha ganado importancia en los últimos años, especialmente con la implementación de políticas de desarrollo profesional. Según Torres (2022), uno de los problemas más destacados es la falta de coherencia entre los programas de capacitación ofrecidos y las necesidades reales de las organizaciones, lo que genera una brecha de competencias en el mercado laboral. Esta situación indica la necesidad de una mejor planificación y evaluación de la formación, que permita no solo cumplir con los requisitos legales, sino también contribuir de manera efectiva al desarrollo del capital humano del país.

En el contexto local, la Empresa Pública de Servicios de la Universidad Estatal del Sur de Manabí enfrenta desafíos relacionados con la gestión eficiente de su talento humano, crucial para cumplir con su misión educativa y operativa. Dado que, la falta de un enfoque estratégico en la formación y capacitación puede limitar el crecimiento y la eficiencia organizacional. Por ello, el objetivo de este estudio es analizar cómo la gestión de talento humano influye en la formación y capacitación en esta empresa pública, mejorando la formación y el desarrollo

del personal para asegurar su sostenibilidad y competitividad en el largo plazo.

Concepto y evolución de la gestión de talento humano

La gestión del talento humano es un concepto fundamental dentro de la administración de empresas que se refiere al conjunto de prácticas, políticas y estrategias diseñadas para gestionar el capital humano de una organización de manera eficiente y efectiva. Según Castro y Delgado (2020), la gestión del talento humano implica la atracción, desarrollo, motivación y retención de empleados, con el objetivo de alinear sus competencias y capacidades con las metas organizacionales. Es, por tanto, un proceso integral que abarca desde la selección y reclutamiento hasta la formación, evaluación del desempeño y planificación de carrera de los empleados.

Uno de los principios básicos de la gestión del talento humano es la idea de que los empleados son el recurso más valioso de una organización. Como lo expresan Huallipe y Rosado (2022), una adecuada gestión del talento humano no solo busca optimizar el rendimiento individual, sino también crear un entorno de trabajo que promueva la satisfacción laboral, la lealtad y el compromiso, factores que son esenciales para el éxito a largo plazo de cualquier organización. Además, la gestión del talento humano se basa en la creación de un equilibrio entre las necesidades organizacionales y las expectativas de los empleados, fomentando un clima organizacional que favorezca el desarrollo y la innovación.

Cabe señalar que, la gestión del talento humano ha evolucionado significativamente a lo largo del tiempo, pasando de ser una función meramente administrativa a convertirse en un componente estratégico esencial para la competitividad de las organizaciones. En sus inicios, durante la revolución industrial, la gestión de personal se centraba en la administración de tareas operativas, tales como la contratación, la remuneración y la gestión de conflictos laborales. En este período, la relación entre empleador y

empleado era fundamentalmente transaccional, y el enfoque principal estaba en la maximización de la eficiencia a través del control y la disciplina (Zavala, 2021).

El cambio hacia una gestión más estratégica comenzó a principios del siglo XX con la introducción de teorías de gestión como la de Frederick Taylor, quien proponía la administración científica como una forma de optimizar la productividad mediante la estandarización de procesos y la selección de trabajadores adecuados para tareas específicas (Manzanares, 2023). Posteriormente, con la aparición de la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo y sus estudios en Hawthorne, se reconoció la importancia de los factores sociales y emocionales en el lugar de trabajo, lo que marcó un cambio hacia la consideración del bienestar del trabajador como un elemento clave en la gestión del talento humano (Cubas, 2022).

En las últimas décadas del siglo XX, la gestión del talento humano comenzó a ser vista como una función estratégica que debía alinearse con los objetivos corporativos. Este cambio de paradigma fue influenciado por la globalización, el avance tecnológico y el creciente reconocimiento del conocimiento y las habilidades como recursos competitivos cruciales. Según Tapia y Colcha (2021), la gestión del talento humano evolucionó para incluir la planificación estratégica del personal, el desarrollo organizacional y la gestión del cambio, con un énfasis en la creación de valor a través de las personas.

En la actualidad, la gestión del talento humano se enfrenta a un entorno dinámico y complejo, caracterizado por la rápida evolución tecnológica, la globalización y la creciente importancia de la diversidad e inclusión en el lugar de trabajo. Uno de los enfoques modernos más destacados es el de la gestión por competencias, que se centra en identificar, desarrollar y aprovechar las competencias clave de los empleados que son críticas para el éxito organizacional (Rujel, 2023). Este enfoque no solo busca asegurar que los empleados posean las habilidades técnicas necesarias, sino también que desarrollen

competencias blandas como el liderazgo, la adaptabilidad y la comunicación efectiva.

Otro enfoque moderno es el de la gestión del talento basada en datos, o “people analytics”, que utiliza el análisis de datos para tomar decisiones informadas sobre la gestión del personal. Esta tendencia ha ganado popularidad debido al avance de las tecnologías de la información, permitiendo a las organizaciones recopilar y analizar grandes volúmenes de datos sobre el comportamiento y el desempeño de sus empleados (Cubas, 2022). Este enfoque permite una personalización de la gestión del talento, ajustando las estrategias de formación, desarrollo y retención a las necesidades individuales de los empleados.

Además, la globalización ha impulsado la necesidad de una gestión del talento humano que sea capaz de manejar equipos multiculturales y diversos. Las organizaciones deben ser capaces de atraer y gestionar talento a nivel global, lo que requiere una comprensión profunda de las diferencias culturales y la capacidad de gestionar la diversidad de manera efectiva (Rodrigo, 2024).

La importancia de la formación y capacitación en la gestión del talento humano

La formación y la capacitación son elementos esenciales en la gestión del talento humano, orientados al desarrollo de las competencias y habilidades de los empleados para mejorar su desempeño y alinearlos con los objetivos organizacionales. Según Espinoza et al. (2024), la formación se refiere al proceso educativo a corto plazo que emplea un procedimiento sistemático y organizado mediante el cual las personas adquieren conocimientos y habilidades técnicas para un propósito definido.

Por otro lado, la capacitación se entiende como un proceso continuo de aprendizaje y desarrollo, destinado a mejorar las competencias de los empleados y su capacidad para asumir responsabilidades más complejas dentro de la organización (Vargas, 2020). Ambos conceptos son fundamentales en la construcción de

un capital humano capaz de adaptarse a las demandas cambiantes del mercado y a las estrategias corporativas.

Además, la formación continua se desempeña en la mejora del rendimiento organizacional, ya que asegura que los empleados mantengan y desarrollen las habilidades necesarias para enfrentar los desafíos actuales y futuros de la empresa. De acuerdo con Quispe y Vargas (2021), la formación continua no solo contribuye al desarrollo de competencias técnicas, sino que también fomenta la innovación, la creatividad y la capacidad de resolución de problemas. En un entorno empresarial altamente competitivo y en constante cambio, las organizaciones que invierten en la formación continua de sus empleados tienden a ser más ágiles y resilientes, capaces de adaptarse rápidamente a nuevas tecnologías, regulaciones y tendencias de mercado.

Además, la formación continua está estrechamente vinculada a la calidad del trabajo y la productividad. Según un estudio de Borja (2022), las empresas que implementan programas de formación continua registran mejoras significativas en la eficiencia operativa y en la calidad de los productos y servicios que ofrecen. Esto se debe a que los empleados bien formados son más competentes y seguros en el desempeño de sus tareas, lo que reduce errores, aumenta la satisfacción del cliente y, en última instancia, mejora los resultados financieros de la empresa.

La capacitación no solo es beneficiosa para la organización, sino que también tiene un impacto significativo en el desarrollo profesional y personal de los empleados. La capacitación permite a los trabajadores adquirir nuevas habilidades y conocimientos, lo que puede abrir oportunidades para el avance profesional dentro de la empresa. Como señalan Espinoza et al. (2024), los empleados que participan en programas de capacitación suelen mostrar un mayor compromiso con la organización, ya que perciben que la empresa invierte en su desarrollo personal y profesional.

Además, la capacitación puede mejorar la satisfacción laboral y el bienestar de los empleados. Según el modelo de características del trabajo de Obando (2020), la capacitación contribuye a la variedad de habilidades y la autonomía en el trabajo, lo que a su vez puede aumentar la motivación intrínseca y la satisfacción laboral. Los empleados que se sienten más competentes y capaces en sus roles tienden a experimentar menos estrés y agotamiento, lo que mejora su bienestar general y reduce las tasas de rotación (Guerrero, 2021).

METODOLOGÍA

En este estudio se optó la metodología cualitativa, dado que, este enfoque permitió una comprensión integral del tema, basada en teorías y el empleo de métodos y técnicas específicos, lo que garantizó la obtención de resultados precisos en el campo investigado. La relevancia de esta metodología radica en que recoge las opiniones y criterios de los miembros de la empresa, asegurando que las decisiones y conclusiones estén bien fundamentadas.

Al aplicar un análisis cualitativo, se logró examinar en profundidad los diferentes estudios relacionados con la temática, revelando diversas conexiones y relaciones presentes en los resultados obtenidos. Este enfoque es especialmente útil, ya que se basa en las conductas y el conocimiento extenso de los investigadores, lo que permite una interpretación más rica y detallada de los datos recolectados. Además, se utilizó una investigación descriptiva para detallar los factores que intervienen en las variables estudiadas, permitiendo así una organización clara y precisa de los puntos clave.

En cuanto a los métodos utilizados, se empleó un enfoque bibliográfico para reunir teorías de diversos autores en el campo de estudio. Este método permitió identificar la razón de ser de la investigación, así como los problemas o

necesidades que la motivaron. Adicionalmente, el método analítico-sintético fue fundamental para examinar cada detalle del objeto de estudio, integrando los elementos más relevantes que contribuyeron al desarrollo continuo de la investigación. Este enfoque facilitó la obtención de una visión amplia del proyecto, permitiendo una síntesis clara y precisa de la información más importante.

Las técnicas aplicadas incluyeron la entrevista, análisis FODA y revisión documental. La entrevista se realizó con la encargada del área de talento humano para entender los procesos y gestiones relacionados con la formación y capacitación de los empleados. El análisis FODA proporcionó una perspectiva clara de la situación actual del área de talento humano, identificando fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que influyen en la toma de decisiones.

Finalmente, la revisión documental complementó el análisis al verificar el cumplimiento normativo y relacionar las variables estudiadas con documentos tanto internos como externos a la institución. La población de estudio se centró en los 14 empleados de la Empresa Pública de Servicios de la Universidad Estatal del Sur de Manabí durante el período 2023, lo que permitió un análisis detallado y representativo de la situación.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se presenta una tabla que sintetiza las respuestas obtenidas en una entrevista realizada a la encargada del área de talento humano de la Empresa Pública de Servicios de la Universidad Estatal del Sur de Manabí. La tabla organiza las preguntas originales en forma de indicadores clave, acompañados de respuestas mejoradas que reflejan la percepción y gestión del talento humano.

Tabla 1*Entrevista a la encargada del área de talento humano*

Indicador	Respuesta
Ambiente laboral percibido	La encargada del área de talento humano se ha sentido bien en su ambiente laboral, destacando el aprendizaje continuo y el apoyo mutuo entre compañeros.
Frecuencia de trabajo bajo presión	El puesto laboral exige trabajar bajo presión de manera poco frecuente, principalmente al revisar y registrar nuevas carpetas, con un enfoque en cumplir plazos con anticipación.
Impacto de la capacitación en el desempeño laboral	La formación y capacitación recibidas son consideradas fundamentales para realizar las labores de manera más efectiva, especialmente en el cumplimiento de normativas.
Funciones del área de talento humano	Las funciones incluyen el control del personal (ingresos, salidas, retrasos, vacaciones), revisión de postulaciones y gestión de circulares.
Responsabilidades del área de talento humano	Las responsabilidades principales son el control, la organización y el seguimiento del personal y sus procesos.
Estrategias para detectar necesidades de capacitación	Las necesidades de capacitación se detectan en función de los resultados de las evaluaciones de desempeño.
Proceso de evaluación de desempeño	El proceso de evaluación de desempeño se comunica previamente y se realiza anualmente, utilizando las herramientas proporcionadas por el Ministerio de Trabajo.
Indicadores de desempeño utilizados	El principal indicador de desempeño es el tiempo, gestionando cada proceso con un período definido para asegurar la eficiencia.
Planificación anual de capacitaciones	No existe un plan anual formal de capacitaciones, pero estas se planifican y se registran en el POA de la empresa.
Gestión del presupuesto para formación y capacitación	La asignación presupuestaria para la formación y capacitación es manejada por un compañero encargado, según las necesidades del área.
Rotación de personal	No hay rotación constante de personal; la mayoría de los empleados tienen una larga trayectoria en la empresa y un conocimiento profundo de su campo profesional.
Proceso de selección y reclutamiento	El perfil del aspirante se revisa junto con los documentos anexados correspondientes, aunque la selección es gestionada por otra área.

Existencia de reglamento interno	Existe un reglamento interno de gestión de servicios generales aplicable a todos los trabajadores de la EPSU, además del Reglamento organizacional por procesos de la EPSU.
Reglamento interno relacionado con formación y capacitación	El reglamento interno de gestión de servicios generales incluye directrices sobre la formación y capacitación del personal.
Normativas y reglamentos aplicables al área	El área de talento humano se rige por la Constitución de la República del Ecuador, el Código de Trabajo, el Reglamento Interno de la empresa y la LOSEP.
Supervisión del cumplimiento normativo	El cumplimiento normativo se supervisa a través de la correcta ejecución de las funciones asignadas, según los reglamentos de la empresa.
Desafíos en el área de talento humano	La implementación de un nuevo software de control de personal ha sido un desafío, dado que anteriormente no existía un sistema de este tipo en la empresa.
Importancia de artículos relacionados al área	Los artículos sobre temas relacionados al talento humano son considerados significativos para fomentar mejoras en la empresa, ya que proporcionan información valiosa.
Publicación de artículos sobre la tesis	La publicación de un artículo sobre el desarrollo de la tesis es vista como oportuna, siempre que la información sea presentada previamente a la empresa.

Nota. Resultados a partir de la entrevista realizada.

Al analizar los resultados de la entrevista realizada a la encargada del área de talento humano de la Empresa Pública de Servicios de la Universidad Estatal del Sur de Manabí, se pueden observar ciertos patrones que coinciden con los resultados de otros estudios en el campo de la gestión del talento humano.

La importancia de un ambiente laboral positivo y de la capacitación continua es un aspecto recurrente que también ha sido resaltado en estudios como el de Castro y Delgado (2020), donde se destaca cómo un entorno de trabajo favorable y una formación adecuada son cruciales para mejorar el desempeño laboral de los empleados.

Además, la entrevistada mencionó que la formación y capacitación recibidas influyen

directamente en la efectividad con la que realiza sus funciones, lo cual está alineado con lo que Borja (2022) encontró en su estudio sobre el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Chillanes, donde se concluye que la capacitación tiene un impacto significativo en el desempeño laboral, mejorando tanto la eficiencia como la calidad del trabajo realizado.

En relación a los desafíos enfrentados, como la implementación de un nuevo software de control de personal, estos son comunes en organizaciones que buscan modernizar sus procesos de gestión, tal como lo señalan Huallipe y Rosado (2022). En su investigación, destacaron que la adopción de nuevas tecnologías puede ser un desafío, pero es esencial para mejorar la gestión del talento humano y optimizar los procesos internos.

Por último, la falta de un plan anual de capacitaciones formalmente estructurado en la EPSU refleja una debilidad que podría limitar el desarrollo continuo de los empleados.

Esta situación es comparable con lo observado en el estudio de Coronel (2023), donde se señala que la ausencia de una planificación estratégica en la capacitación puede llevar a un enfoque reactivo en lugar de preventivo, lo cual puede afectar

negativamente la eficiencia organizacional a largo plazo. Sin embargo, la planificación de capacitaciones a través del POA indica una voluntad de estructurar mejor estos procesos, similar a lo propuesto por Guerrero (2021) en su estudio sobre la importancia de la capacitación planificada para el éxito organizacional.

Análisis FODA en el área de talento humano de la EPSU

Tabla 2

FODA en el área de talento humano de la EPSU

Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> • Competitividad laboral • Organización y control hacia el personal • Autonomía en formación y capacitación • Reglamento interno 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones que brinda el estado a los servidores públicos • Implementación softwares como: TalentLMS, SAP Litmos, Docebo, Cornerstone OnDemand, Absorb LMS, Saba Cloud, Elucidat • Condiciones laborales optimas por normativas laborales que establece el estado
Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> • No constan con un plan anual de capacitaciones • Falta de recursos financieros para la formación y capacitación. • Deficiencia en la comunicación de necesidades de capacitación • Falta de auxiliar 	<ul style="list-style-type: none"> • Competencia en el mercado laboral • Inestabilidad financiera en el Ecuador • Disponibilidad de programas de capacitación y formación externos

Nota. Resultados a partir del FODA.

El análisis del área de talento humano de la Empresa Pública de Servicios de la Universidad Estatal del Sur de Manabí se ha realizado a través de la matriz FODA, que identifica fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas,

complementado con las matrices de evaluación de factores externos (EFE) e internos (EFI). Este análisis ofrece una visión integral de los aspectos clave que afectan la gestión del talento humano en la EPSU.

En cuanto a las fortalezas, la EPSU muestra una destacada competitividad laboral y un sólido sistema de organización y control del personal. Estas características se ven reforzadas por la autonomía en los procesos de formación y capacitación, además de contar con un reglamento interno que proporciona una base normativa clara para las operaciones del área de talento humano. Estas fortalezas permiten a la EPSU mantener un entorno laboral estructurado y alineado con los objetivos organizacionales.

Por otro lado, las oportunidades identificadas incluyen las capacitaciones ofrecidas por el estado a los servidores públicos, la implementación de software avanzado como TalentLMS, SAP Litmos, y otros, así como las condiciones laborales óptimas derivadas de las normativas laborales nacionales.

Estas oportunidades brindan a la EPSU herramientas y recursos externos que pueden potenciar aún más su capacidad de gestión del talento humano y mejorar la formación y capacitación del personal.

Sin embargo, el área de talento humano también enfrenta debilidades significativas. La ausencia de un plan anual de capacitaciones es un punto crítico que podría limitar el desarrollo continuo de los empleados. Además, la falta de recursos financieros destinados a la formación y la deficiencia en la comunicación de las necesidades de capacitación son aspectos que requieren atención urgente. La falta de personal auxiliar en el área también dificulta la eficiencia operativa, lo que podría afectar negativamente el desempeño del equipo de talento humano.

En cuanto a las amenazas, la competencia en el mercado laboral y la inestabilidad financiera en Ecuador son factores externos que podrían limitar la capacidad de la EPSU para atraer y retener talento de calidad. Asimismo, la disponibilidad de programas de capacitación externos podría representar una competencia indirecta para los programas internos de formación, especialmente si estos últimos no están bien estructurados o financiados.

Las matrices EFE y EFI ofrecen un análisis cuantitativo de estos factores. La matriz EFE muestra que las oportunidades externas tienen un impacto positivo en la EPSU, con un total de 3.05, lo que indica que la organización tiene un entorno externo favorable que puede aprovechar. No obstante, las amenazas externas tienen una calificación baja, lo que sugiere que, aunque existen, no representan un riesgo inmediato significativo.

Por su parte, la matriz EFI destaca que, aunque la EPSU cuenta con fortalezas internas relevantes, con un total de 2.40, las debilidades son un aspecto que limita su capacidad para maximizar su rendimiento. La falta de un plan de capacitación y los recursos financieros insuficientes son áreas críticas que requieren una intervención estratégica para evitar que estas debilidades socaven el potencial de la EPSU.

CONCLUSIONES

La Empresa Pública de Servicios de la Universidad Estatal del Sur de Manabí ha demostrado una sólida capacidad organizativa y un eficiente control del personal, lo que ha permitido mantener un entorno laboral competitivo. Sin embargo, para consolidar este aspecto, es importante implementar un plan anual de capacitaciones que garantice el desarrollo continuo de los empleados y optimice su desempeño a largo plazo.

Aunque la EPSU cuenta con fortalezas significativas, como la autonomía en la formación y capacitación, la falta de recursos financieros adecuados y las deficiencias en la comunicación de las necesidades de capacitación representan desafíos importantes. Abordar estas áreas es esencial para mejorar la efectividad de la gestión del talento humano y asegurar que los empleados reciban la formación necesaria para cumplir con los objetivos organizacionales.

La EPSU tiene acceso a oportunidades externas, como las capacitaciones ofrecidas por el estado y la implementación de software avanzado,

que pueden ser aprovechadas para fortalecer su programa de formación y capacitación. Sin embargo, es necesario que la empresa desarrolle estrategias específicas para integrar estas oportunidades de manera efectiva, asegurando así que el personal esté preparado para enfrentar los desafíos del mercado laboral y contribuir al crecimiento de la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Borja, S. R. (2022). *Capacitación y desempeño laboral del personal en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Chillanes, provincia de Bolívar, Ecuador, 2022*. Obtenido de [Tesis, Universidad Nacional de Tumbes]: <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/63885/TESIS%20-%20BORJA%20VALVERDE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Castro, K., & Delgado, J. M. (19 de noviembre de 2020). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral*. Obtenido de Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), 684-703: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>

Coronel, M. C. (2023). *Control interno y gestión del talento Humano de la Municipalidad Distrital de Chugur, Hualgayoc - 2021*. Obtenido de [Tesis, Universidad Nacional Autónoma de Chota]: <http://www.repositorio.unach.edu.pe/handle/20.500.14142/368>

Cubas, N. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-Chachapoyas 2020*. Obtenido de [Tesis, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]: <https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/2628>

Espinoza, Y. M., Menéndez, M. I., Ramírez, N. D., & Aguilera, Y. G. (2024). *factores claves*

de la auditoría en el subsistema de formación y capacitación del talento humano. Obtenido de Ciencia y Desarrollo, 27(2), 289-298: <http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v27i2.2622>

Guerrero, J. (2021). *La capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de Servicios Generales Cardey, Sullana 2020*. Obtenido de [Tesis, Universidad San Pedro]: <http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/handle/20.500.129076/18658>

Huallipe, B., & Rosado, V. M. (2022). *Gestión del talento humano y rotación del personal en la micro empresa formal del sector gráfico en Lima Centro - 2022*. Obtenido de [Tesis, Universidad Tecnológica del Perú]: <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/7641>

Manzanares, R. H. (2023). *La gestión del talento humano y su incidencia en la calidad del servicio público de una municipalidad provincial, 2023*. Obtenido de [Tesis, Universidad César Vallejo]: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/132756>

Obando, M. P. (2020). *Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria*. Obtenido de ECA Sinergia págs. 166-173: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8226645>

Pérez, O. (2021). *¿Qué es la gestión del talento humano?* Obtenido de <https://blog.peoplenext.com/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>

Quispe, J. B., & Vargas, V. (2021). *La capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Consorcio Rumage S.A., Quiaca, Puno, 2021*. Obtenido de [Tesis, Universidad César Vallejo]: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88259>

Rodrigo, E. (2024). *Gestión del talento humano y desempeño del personal del Centro de Salud de San Juan Bautista, Ayacucho 2023*". Obtenido de [Tesis, Universidad Nacional de San Cristóbal

de Huamanga]: <https://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/6222>

Rujel, H. R. (2023). *Gestión del talento humano y gestión administrativa del personal de la sub jefatura de administración de oficiales del ejército – 2023*. Obtenido de [Tesis, Universidad Cesar Vallejo]: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/122277>

Tapia, X., & Colcha, J. (2021). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de la constructora general Services S.A para el año 2021*. Obtenido de [Proyecto del trabajo de titulación para la obtención del título de Ingeniera Comercial.]Universidad Ncional de Chimborazo: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/8042>

Torres, V. R. (2022). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la Coopac “san Francisco de Mocupe” - Chiclayo 2021*. Obtenido de [Tesis, Universidad Señor de Sipán]: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/10521>

Vargas, A. (2020). *Programa de formación y capacitación por competencias laborales del talento humano en la Fundación CDI Mis Pequeños Sabios en la ciudad de Buenaventura Valle del Cauca*. Obtenido de [Tesis, Politécnico Grancolombiano]: <http://hdl.handle.net/10823/2243>

Zavala, D. (2021). *Gestión del talento humano y competencias laborales en una empresa de comercialización de productos eléctricos, 2021*. Obtenido de [Tesis, Universidad César Vallejo]: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72373>