

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.901>

## **El recurso humano como factor determinante en la gestión de calidad y la competitividad de las empresas lojanas**

Human resources as a determining factor in quality management and the competitiveness of companies in Loja

**Jorge Baltazar Vallejo Ramírez**

[j.vallejo@tbolivariano.edu.ec](mailto:j.vallejo@tbolivariano.edu.ec)

<https://orcid.org/0000-0003-0354-5375>

Instituto Superior Universitario de Loja

Loja – Ecuador

**Alex Andrés Calderón Becerra**

[a.calderon@tbolivariano.edu.ec](mailto:a.calderon@tbolivariano.edu.ec)

<https://orcid.org/0009-0008-2310-9080>

Instituto Superior Universitario Bolivariano de Loja

Loja – Ecuador

Artículo recibido: 30 de junio de 2023. Aceptado para publicación: 02 de agosto de 2023.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

### **Resumen**

El presente artículo analiza la importancia del recurso humano en la gestión de calidad y competitividad de las empresas en Loja. En el mundo empresarial, la calidad y la competitividad son cruciales para el éxito y la supervivencia de las organizaciones. Se reconoce que el recurso humano desempeña un papel determinante en la excelencia organizacional y la ventaja competitiva sostenible. Se utiliza una metodología mixta que combina elementos cuantitativos y cualitativos. Se realiza una exhaustiva búsqueda de documentos relevantes y se recopila información de diversas fuentes. A través de un análisis de contenido, se identifican factores clave y prácticas recomendadas por la literatura, discutiendo cómo pueden influir en la gestión de calidad y competitividad. Los resultados revelan que las empresas de Loja tienen un nivel de productividad relativamente bajo en comparación con otras regiones, especialmente en comparación con la provincia vecina de El Oro. Se destaca un estudio que muestra una relación positiva entre la gestión del talento humano y el éxito competitivo en la ciudad de Machala perteneciente a la provincia de El Oro, donde la capacitación y el desarrollo de competencias contribuyen al progreso empresarial. En conclusión, se sugiere llevar a cabo una evaluación exhaustiva de las prácticas de gestión del talento humano en las empresas de Loja. Se enfatiza la necesidad de implementar programas de capacitación y desarrollo profesional, así como promover una cultura organizacional orientada al cambio y la innovación.

*Palabras clave:* administración del personal, gestión de recurso humano, gestión de personal, empresas, productividad

## Abstract

This article analyses the importance of human resources in the quality management and competitiveness of enterprises in Loja. In the business world, quality and competitiveness are crucial for the success and survival of organisations. It is recognised that human resources play a determining role in organisational excellence and sustainable competitive advantage. A mixed methodology combining quantitative and qualitative elements is used. An exhaustive search of relevant documents is carried out and information is collected from a variety of sources. Through a content analysis, key factors and best practices from the literature are identified, discussing how they can influence quality management and competitiveness. The results reveal that enterprises in Loja have a relatively low level of productivity compared to other regions, especially in comparison to the neighbouring province of El Oro. A study showing a positive relationship between human talent management and competitive success in the city of Machala belonging to the province of El Oro, where training and skills development contribute to business progress, is highlighted. In conclusion, it is suggested to carry out a comprehensive evaluation of human talent management practices in companies in Loja. It emphasises the need to implement training and professional development programmes, as well as to promote an organisational culture oriented towards change and innovation.

Keywords: personnel administration, human resource management, personnel management, enterprises. productivity

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons . 

Como citar: Vallejo Ramírez, J. B., & Calderón Becerra, A. A. (2023). El recurso humano como factor determinante en la gestión de calidad y la competitividad de las empresas lojanas. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 4(2), 4199–4213. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.901>

## INTRODUCCIÓN

En el mundo empresarial actual, la gestión de la calidad y la competitividad se han convertido en factores clave para el éxito y la supervivencia de las organizaciones. El control de calidad y la competitividad son aspectos esenciales para el crecimiento y éxito de las empresas en el actual entorno empresarial. En este contexto, el recurso humano emerge como un factor determinante en la búsqueda de la excelencia organizacional y la ventaja competitiva sostenible. El presente artículo se centra en examinar la importancia del recurso humano en la gestión de calidad y la competitividad de las empresas lojanas, basándose en las últimas investigaciones y evidencias disponibles en la literatura.

Recientemente, diversos estudios han destacado la influencia directa del recurso humano en la calidad y la competitividad de las empresas. Ahmad et al, (2020) manifiestan que los recursos humanos se han convertido en un factor importante para lograr una alta calidad de productos y servicios, así como para obtener una fuerte ventaja competitiva en el mercado global. Esta afirmación resalta la necesidad de comprender cómo las capacidades y habilidades de los empleados pueden contribuir a la mejora continua y al logro de resultados superiores.

Según Armas, Llanos, & Traverso, (2017) las empresas no se limitan a ser meras estructuras físicas, sino que pueden considerarse entidades vivas debido a que su funcionamiento depende de las personas que las integran. Tanto los éxitos como los fracasos que experimentan están en gran medida atribuidos a las personas, ya que se sabe que desempeñan un papel fundamental en la dirección operativa y administrativa de la organización.

Es de suma importancia reflexionar sobre la evolución de las organizaciones a lo largo del tiempo y los principios teóricos que han contribuido al desarrollo de la gestión del talento humano. La gestión del talento humano va más allá de las habilidades individuales que una persona pueda poseer (Armas et al., 2017).

Camps & Luna-Arocas, (2009) destacan que, durante varios años, numerosas empresas han empleado estrategias en recursos humanos, como las prácticas de alto rendimiento (PAR), con el objetivo de fomentar la motivación y la implicación de los empleados en la organización. Estas técnicas buscan que los trabajadores se sientan parte integral de la empresa y contribuyan activamente a alcanzar la eficacia empresarial.

Según Christos, Anastasiadou, & Konteos, (2022) indican la importancia de las prácticas de gestión de recursos humanos en la mejora de la calidad, la competitividad, las prácticas de gestión como la selección por competencias, el aprendizaje continuo y el empoderamiento de los empleados, están relacionadas con la calidad de los productos y servicios, así como con la competitividad de las empresas. Estas prácticas efectivas pueden contribuir al desarrollo de un ambiente de trabajo favorable, promover la innovación y fomentar la participación activa de los empleados en los procesos de mejora.

De acuerdo con estudios recientes, el recurso humano desempeña un papel crucial en la gestión de calidad y la competitividad empresarial. Pérez, Gómez, & García, (2021) manifiestan que las empresas pueden destacar en términos de calidad y competitividad son aquellas que ven en los recursos humanos un activo estratégico. Jiménez y Sánchez (2020) afirman que la gestión eficaz de los recursos humanos es fundamental para alcanzar un alto nivel de calidad y competir en un mercado cada vez más exigente.

Cárdenas & Peña, (2020) resaltan la importancia del recurso humano en la competitividad empresarial como un recurso valioso para la creación de valor en la organización; que una gestión adecuada del recurso humano puede influir positivamente en la satisfacción del cliente

y la imagen de la empresa, lo que se traduce en mayores oportunidades de negocio y ventajas competitivas en el mercado.

En el contexto específico de las empresas lojanas, estudios como el de Maldonado, Peñafiel, & Torres, (2022) manifiestan que la gestión eficaz de los recursos humanos es un factor clave para lograr altos estándares de calidad y aumentar la competitividad en el mercado local. López, Ramírez, & Cabezas, (2021) destacan que la capacitación y el desarrollo de los empleados son aspectos esenciales para mejorar la calidad de los productos y servicios en la ciudad de Loja.

Es por ello, analizar y discutir el papel del recurso humano en la gestión de calidad y la competitividad de las empresas lojanas. A través de una revisión exhaustiva de la literatura más reciente, se busca identificar las teorías, modelos y evidencias que respalden la relación entre el recurso humano, la calidad y la competitividad en el contexto local de Loja. Además, se pretende destacar las estrategias y prácticas de gestión de recursos humanos específicas que se han propuesto como efectivas para mejorar la calidad y la competitividad en las empresas de la región.

### **METODOLOGÍA**

El presente artículo se lleva a cabo siguiendo una metodología mixta, que combina elementos cuantitativos y cualitativos. Esta permite obtener una visión integral y enriquecedora de la relación entre el recurso humano, la gestión de calidad y la competitividad de las empresas lojanas.

Se realiza una búsqueda sistemática y exhaustiva de documentos, como artículos académicos, libros, informes empresariales y publicaciones relevantes sobre este tema. Se procede a recopilar información cuantitativa y cualitativa tomando datos relevantes de distintos documentos, como estudios de casos, estadísticas, ejemplos de buenas prácticas y resultados de investigaciones previas. Posteriormente se realiza un análisis de contenido de la información recopilada para identificar patrones, tendencias y relaciones en relación con el recurso humano, la calidad y la competitividad.

Se identifican los factores clave y las prácticas sugeridas por la literatura que relacionan el recurso humano con la gestión de calidad y la competitividad. Se discute y analiza cómo estos factores y prácticas pueden influir en la gestión de calidad y la competitividad, y resalta su importancia para las empresas.

Finalmente se resume los resultados más relevantes del análisis documental y el análisis crítico realizado, se destaca las implicaciones prácticas de los hallazgos y su importancia para las empresas en términos de gestión de calidad y competitividad y por último se presenta recomendaciones basadas en la literatura revisada para mejorar la gestión de calidad y la competitividad a través del enfoque en el recurso humano.

### **RESULTADOS**

La gestión del talento humano es fundamental para el éxito de la organización. Al invertir en atraer, desarrollar y retener talento, las empresas pueden obtener una ventaja competitiva, mejorar el desempeño y adaptarse de manera efectiva a los cambios en el entorno empresarial. Es un enfoque estratégico que reconoce la importancia de los recursos humanos como una herramienta importante para lograr las metas organizacionales, además ayuda a las empresas a atraer y retener a los mejores especialistas en un mercado laboral competitivo. Al implementar estrategias efectivas de contratación, desarrollo y retención, las empresas pueden asegurarse de contar con empleados capacitados y comprometidos que contribuyan al éxito y al crecimiento de la organización.

Una gestión adecuada del talento implica un desarrollo continuo de las habilidades y capacidades de los empleados. Esto da como resultado un mejor desempeño organizacional, ya que los empleados bien educados y motivados son más productivos, eficientes y comprometidos con el logro de los objetivos de la empresa.

A continuación, se presenta la recopilación de los modelos de gestión de los recursos humanos de varios autores, de los cuales se consideran los más importantes para el correcto funcionamiento y trabajo eficiente dentro de una organización.

**Figura 1**

*Modelo de gestión de los recursos humanos de Harper y Lynch*



**Nota:** Adaptado de Modelos de Gestión de Recursos Humanos, por Harper y Lynch (1992), p. 1-12, Manuales de recursos humanos. Madrid, Ed. La Gaceta de los Negocios.

La figura 1 representa un modelo de gestión de recursos humanos desarrollado por Harper y Lynch (1992) que manifiestan la importancia de un plan estratégico y la predicción de las necesidades de personal en una organización. Estas actividades clave de recursos humanos incluyen el análisis y la descripción de puestos, la planificación de la carrera profesional, la promoción interna, el plan de sucesión, la capacitación y la motivación, entre otros aspectos relevantes.

El modelo es concebido con base en un amplio conocimiento y experiencia acumulados en el campo de la gestión de recursos humanos. Su finalidad es proporcionar una guía estructurada y efectiva para la gestión del capital humano dentro de una organización.

En primer lugar, el análisis y la descripción de puestos permiten comprender en detalle las responsabilidades, habilidades y competencias necesarias para cada posición en la organización. Esto ayuda a establecer criterios claros para la selección y promoción de personal, así como para el diseño de programas de capacitación y desarrollo.

La planificación de la carrera profesional es fundamental para trazar una trayectoria de crecimiento y desarrollo para los empleados. Esto implica identificar las posibles progresiones y

oportunidades de ascenso dentro de la organización, así como brindar orientación y apoyo para que los empleados alcancen sus metas profesionales.

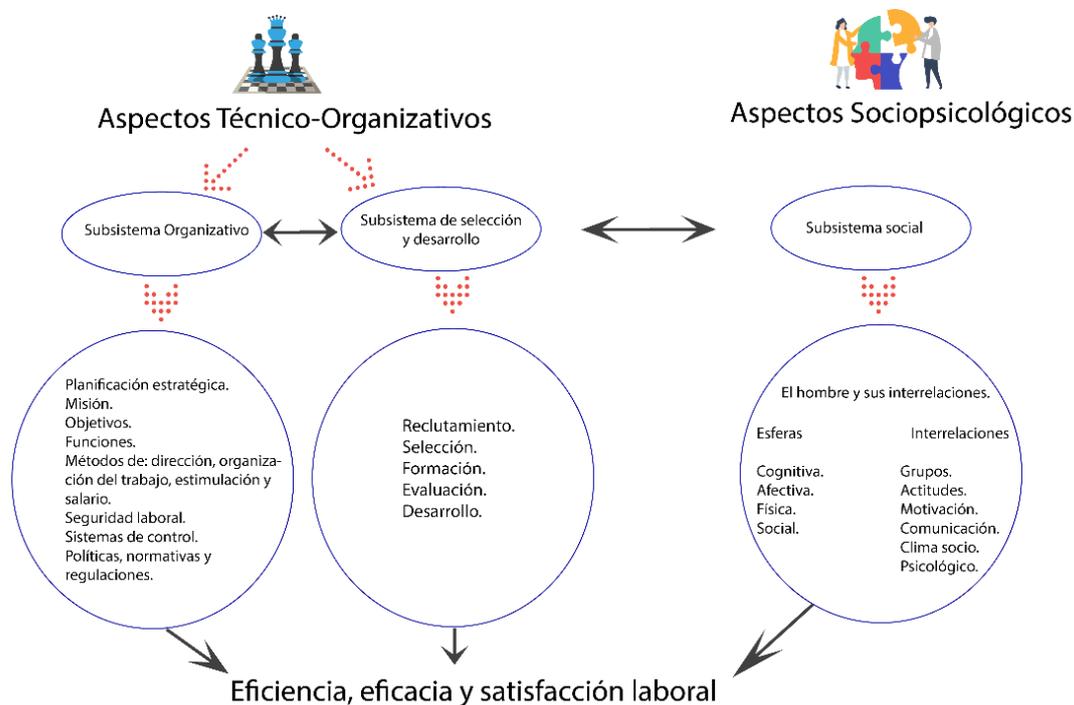
El plan de sucesión se refiere a la identificación y preparación de posibles sucesores para cargos clave dentro de la organización. Esto asegura la continuidad y estabilidad de la gestión en el caso de cambios de liderazgo o retiros.

La capacitación y la motivación son elementos esenciales para potenciar el rendimiento y el compromiso de los empleados. Mediante programas de capacitación adecuados y estrategias de motivación efectivas, se fomenta el crecimiento de las habilidades y se impulsa la satisfacción laboral, lo que contribuye al éxito de la organización.

Es importante destacar que este modelo de gestión de recursos humanos se basa en el conocimiento y la experiencia adquiridos a lo largo del tiempo. A medida que el entorno empresarial evoluciona, es esencial adaptar y actualizar constantemente las prácticas y estrategias de gestión de recursos humanos para garantizar su efectividad y alineación con los objetivos organizacionales.

**Figura 2**

¿Cómo seleccionar al personal de la empresa?



**Fuente:** Adaptado de Modelos de gestión de Recursos Humanos, Zayas, P., (2002). ¿Cómo seleccionar el personal para las organizaciones? La Habana, Ed. Academia.

En la figura 2, se presenta el modelo desarrollado por Zayas (2002), el cual resalta la naturaleza sistémica de la Gestión de Recursos Humanos (GRH) y pone énfasis en la interdependencia entre tres subsistemas: el subsistema de organización, el de selección y desarrollo de personal, y el subsistema que involucra al ser humano y sus interacciones.

El modelo parte de la determinación de la misión de la organización, lo cual proporciona la base para establecer los objetivos y la estructura organizativa y de dirección. En este proceso, se lleva a cabo el diseño de cargos a través del análisis y descripción de las tareas y responsabilidades

asociadas. De esta manera, se identifican los requisitos y habilidades necesarias, así como las características que los trabajadores deben poseer para desempeñar eficazmente sus funciones.

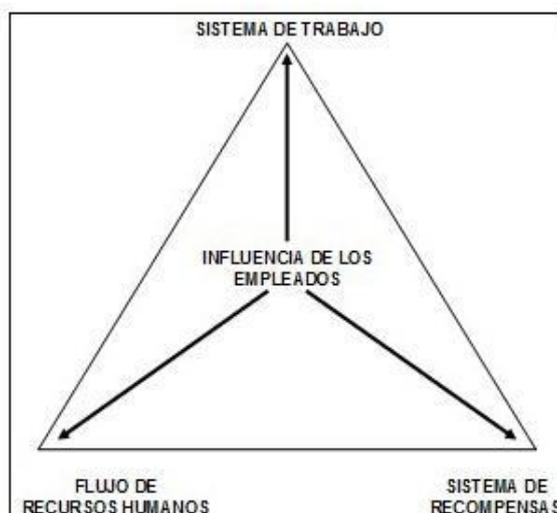
Estos elementos son fundamentales para definir las fuentes de reclutamiento, los métodos de selección y los programas de formación y desarrollo del personal. El reclutamiento se enfoca en atraer candidatos potenciales que cumplan con los requisitos establecidos, mientras que la selección se encarga de evaluar y elegir a los mejores candidatos para ocupar los cargos disponibles. Por otro lado, la formación y el desarrollo del personal tienen como objetivo mejorar las habilidades y competencias de los empleados, brindándoles las herramientas necesarias para crecer y adaptarse a las demandas cambiantes de la organización.

Estas acciones influyen en las características del personal que se incorpora a la organización, ya que se busca seleccionar y desarrollar empleados que se ajusten a los requisitos establecidos. Además, estas decisiones y acciones también impactan en las interacciones que se producen dentro de la organización, ya que un personal bien capacitado y seleccionado adecuadamente tiende a fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y productivo.

Es importante tener en cuenta que este modelo resalta la naturaleza sistémica de la GRH y la interdependencia entre los subsistemas mencionados. Cada componente del modelo se influye mutuamente y contribuye al éxito general de la gestión de recursos humanos dentro de la organización.

### Figura 3

*Modelo de Beer y colaboradores*



**Fuente:** Modelos de gestión de Recursos Humanos.

En la figura 4, los autores Beer, Bert, & Cornudella, (1989) abordan de manera integral todas las actividades importantes de la Gestión de Recursos Humanos, agrupándolas en cuatro áreas que se corresponden con las políticas relacionadas.

El modelo resalta la importancia de la influencia de los empleados, tanto en términos de participación como de involucramiento, ya que esto tiene un impacto significativo en las otras áreas o políticas de Recursos Humanos, tales como el sistema de trabajo, el flujo de personal y los sistemas de recompensas.

En primer lugar, el sistema de trabajo se refiere a la estructura organizativa, los procesos y las prácticas que definen cómo se llevan a cabo las tareas y responsabilidades dentro de la

organización. Este sistema está influenciado por la participación e involucramiento de los empleados, ya que su aporte activo puede generar mejoras en la eficiencia y eficacia de los procesos laborales.

El flujo de personal se centra en las políticas y prácticas relacionadas con la contratación, retención, desarrollo y promoción de los empleados. La participación e involucramiento de los empleados también juegan un papel crucial en esta área, ya que su compromiso con la organización puede influir en su permanencia a largo plazo y su disposición a asumir nuevos roles y responsabilidades.

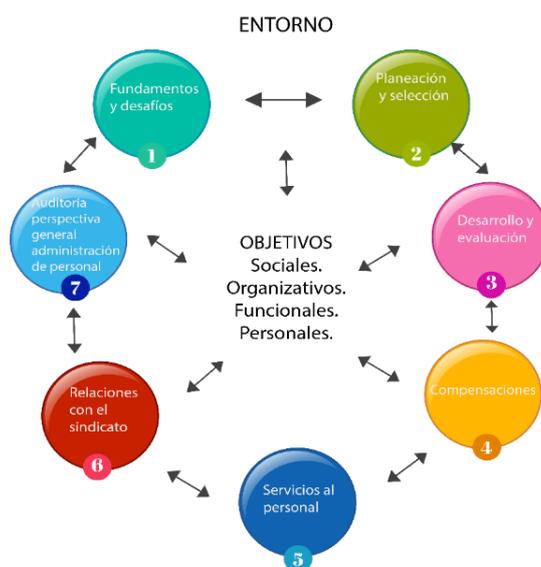
Los sistemas de recompensas engloban las políticas y prácticas relacionadas con la compensación y reconocimiento de los empleados. Aquí, nuevamente, la participación y el involucramiento de los empleados son determinantes, ya que su contribución activa y su rendimiento impactan directamente en las recompensas y beneficios que reciben.

Cabe destacar que la participación e involucramiento de los empleados no solo influyen en cada una de estas áreas de manera aislada, sino que también existe una retroalimentación y relación mutua entre ellas. Por ejemplo, una mayor participación e involucramiento de los empleados puede resultar en un sistema de trabajo más efectivo, lo que a su vez puede influir positivamente en el flujo de personal y en los sistemas de recompensas.

En resumen, el modelo presentado subraya la importancia de la participación e involucramiento de los empleados. Reconoce que este factor clave afecta a todas las áreas y políticas de Recursos Humanos, generando un impacto significativo en el desempeño y éxito global de la organización.

**Figura 4**

*Modelo de Werther y Davis*



**Fuente:** Adaptado de Modelos de Gestión de Recursos Humanos.

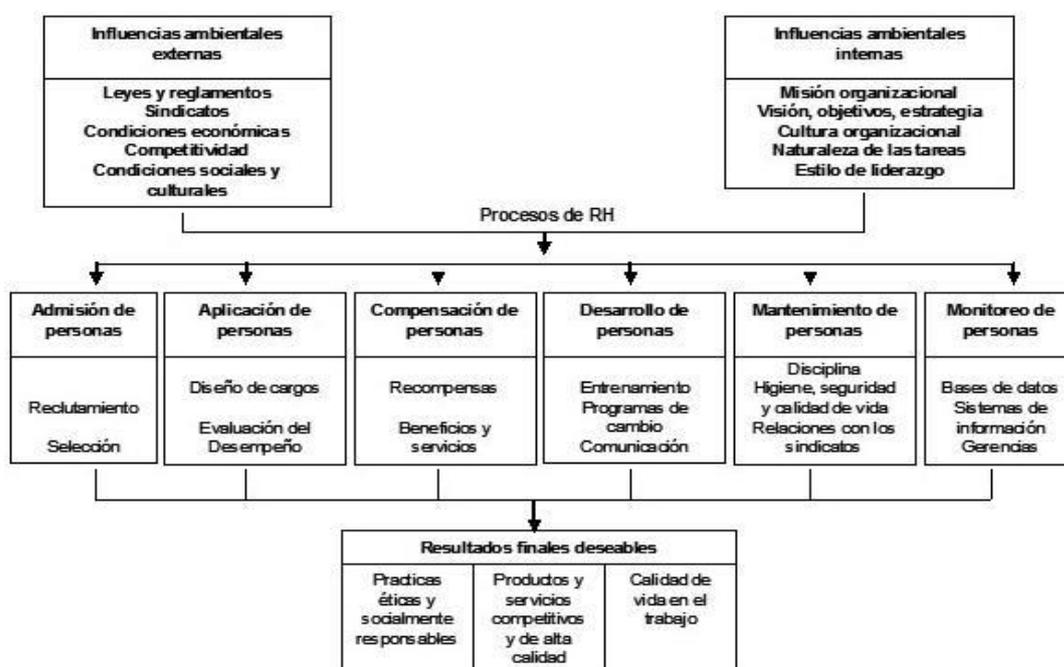
El modelo propuesto presenta la interdependencia entre las actividades clave de recursos humanos, agrupadas en cinco categorías que son relevantes en la Gestión de Recursos Humanos, y los objetivos sociales, organizativos, funcionales y personales que guían a la empresa. Aunque el modelo no incluye una proyección estratégica de los Recursos Humanos,

destaca la importancia de los fundamentos y desafíos, considerando el entorno como base para establecer el sistema y utilizando la auditoría como elemento de retroalimentación y continuidad en la operación de la Gestión de Recursos Humanos.

Este modelo está compuesto por los siguientes elementos:

- Fundamentos y desafíos: Se enfoca en mejorar la efectividad y eficiencia de las organizaciones, considerando desafíos tanto internos como externos.
- Planeación y selección: Se centra en la recolección de datos sobre los puestos y las necesidades futuras de RH para facilitar el reclutamiento y selección de empleados.
- Desarrollo y evaluación: Incluye la orientación de los nuevos empleados, asignación de puestos, capacitación necesaria para su productividad y evaluaciones periódicas de desempeño.
- Compensaciones: Considera la importancia de ofrecer salarios justos y protección contra riesgos laborales.
- Servicios al personal: Proporciona prestaciones y condiciones laborales adecuadas, así como asesoramiento para enfrentar problemas laborales. La comunicación también se destaca para motivar a los empleados.
- Relaciones con el sindicato: Reconoce la relación estrecha entre las actividades de la GRH y las actividades sindicales.
- Perspectiva general de la administración de personal: Se busca recibir retroalimentación y mejorar el desempeño del departamento de GRH a través de verificaciones, investigaciones y la búsqueda de métodos más efectivos de servir a la organización.

Figura 5



Modelo de Idalberto Chiavenato

**Fuente:** Modelos de Gestión de Recursos Humanos

En la figura 5 del modelo de gestión de Idalberto Chiavenato, se destacan los procesos fundamentales de la gestión moderna de talento humano, los cuales se enfocan en seis áreas clave. Estas áreas abarcan una serie de actividades vitales para el éxito de una organización.

En primer lugar, se encuentra la admisión de personas, que implica el reclutamiento y selección de candidatos idóneos para ocupar puestos vacantes en la organización. Esta etapa es crucial para asegurar la incorporación de talento de calidad. La siguiente área es la aplicación de personas, que incluye el diseño de sistemas de evaluación del desempeño para medir y mejorar el rendimiento de los empleados. Estos procesos permiten identificar fortalezas y áreas de mejora, así como proporcionar retroalimentación constructiva.

La compensación laboral es otra área importante. Aquí se busca establecer una estructura salarial y de beneficios equitativa y competitiva, con el fin de motivar y recompensar a los empleados por su contribución al logro de los objetivos organizacionales. El desarrollo de las personas es otro aspecto clave. En esta área se promueve el aprendizaje y el crecimiento profesional de los empleados a través de programas de capacitación, desarrollo de habilidades y oportunidades de crecimiento en la organización.

La retención del personal también es esencial para garantizar la continuidad y estabilidad del talento en la organización. Esto implica implementar estrategias efectivas, como programas de retención, reconocimiento y promoción interna, que fomenten el compromiso y la satisfacción de los empleados. Por último, el monitoreo de las personas se refiere al seguimiento y control del desempeño individual y colectivo mediante el uso de sistemas de información gerencial y bases de datos. Estas herramientas proporcionan información valiosa para la toma de decisiones y la mejora continua de los procesos de gestión de talento humano.

Cabe destacar que estos procesos están influenciados tanto por factores externos, como el entorno económico y legal, la competencia laboral y las tendencias del mercado, así como por factores internos de la organización, como su cultura, valores y estrategia empresarial. La interacción entre estos factores determina el éxito y la eficacia de la gestión de talento humano en una organización.

**Tabla 1**

*Masa salarial según participación nacional (empresas con actividades productivas), año 2022 por provincia (dólares corrientes y porcentaje)*

| PROVINCIA                      | MASA SALARIAL  | % TOTAL |
|--------------------------------|----------------|---------|
| Total                          | 12.798.407.354 | 100,00% |
| Pichincha                      | 5.550.190.351  | 43,37%  |
| Guayas                         | 4.525.938.532  | 35,36%  |
| Azuay                          | 815.322.114    | 6,37%   |
| Manabí                         | 396.974.952    | 3,10%   |
| El Oro                         | 283.306.650    | 2,21%   |
| Tungurahua                     | 227.066.238    | 1,77%   |
| Imbabura                       | 133.845.932    | 1,05%   |
| Cotopaxi                       | 118.642.891    | 0,93%   |
| Los Ríos                       | 114.365.306    | 0,89%   |
| Zamora Chinchipe               | 101.442.711    | 0,79%   |
| Santo Domingo de los Tsáchilas | 87.905.200     | 0,69%   |
| Loja                           | 84.496.491     | 0,66%   |
| Chimborazo                     | 73.812.605     | 0,58%   |
| Cañar                          | 50.783.130     | 0,40%   |
| Esmeraldas                     | 50.183.141     | 0,39%   |
| Santa Elena                    | 48.644.234     | 0,38%   |
| Orellana                       | 36.209.941     | 0,28%   |
| Sucumbíos                      | 26.287.164     | 0,21%   |
| Galápagos                      | 21.183.975     | 0,17%   |
| Carchi                         | 20.572.737     | 0,16%   |
| Napo                           | 8.381.519      | 0,07%   |
| Bolívar                        | 7.770.968      | 0,06%   |
| Pastaza                        | 7.724.690      | 0,06%   |
| Morona Santiago                | 7.056.762      | 0,06%   |
| Zona No Delimitada             | 299.116        | 0,00%   |

**Fuente:** Registro Estadístico de Empresas - REEM 2022

En la siguiente tabla se presentan datos sobre la productividad de las empresas en relación con la masa salarial y su participación a nivel nacional. Los resultados revelan que las provincias más productivas del país son Pichincha, con un destacado aporte del 43,37%, seguida por Guayas con el 35,36%, y Azuay con un respetable 6,37%. Por otro lado, la provincia de Loja muestra un bajo aporte del 0,66% a nivel nacional en términos de productividad empresarial.

Estos datos reflejan la importancia de las provincias líderes, como Pichincha y Guayas, que concentran una gran parte de la actividad productiva del país. Su contribución significativa destaca su capacidad para generar riqueza y empleo, así como su competitividad en el mercado.

Según la información recopilada se puede inferir que la productividad en las empresas de la provincia de Loja se sitúa en un nivel bajo en comparación con el promedio nacional. Parece evidente que existen oportunidades para mejorar la gestión organizativa dentro de las empresas lojanas. Además, es importante tener en cuenta que la provincia de Loja ocupa el sexto lugar en términos de población a nivel nacional.

El departamento de recursos humanos tiene la responsabilidad de dirigir, controlar y administrar las labores relacionadas con la contratación y gestión del personal. Sin embargo, en algunas empresas de Loja se ha observado que este departamento presenta deficiencias y un mal

funcionamiento. Esto repercute en la imagen y estado general de la organización, generando una percepción negativa debido a la baja competitividad en el mercado laboral. Además, la falta de comunicación entre el departamento de recursos humanos y la dirección ejecutiva conduce a decisiones erróneas.

Estas circunstancias tienen un impacto significativo en el desarrollo de las funciones organizativas de las empresas lojanas. La falta de interés y atención por parte de la administración afecta negativamente a todos los niveles de la organización y a sus empleados, ya que se refleja en actitudes negativas en todas las áreas.

Esta negatividad se traduce en un ambiente de trabajo poco motivador, lo que afecta incluso a los empleados más capacitados y con experiencia. En un entorno laboral negativo, los valores éticos disminuyen, lo que puede generar conflictos entre el personal y dificultades en el trabajo en equipo.

Este análisis sugiere que hay margen para incrementar la eficiencia y el rendimiento empresarial en la región. Sería beneficioso que las empresas lojanas enfoquen sus esfuerzos en optimizar sus procesos internos, fomentar la capacitación y el desarrollo de su personal, e implementar estrategias que impulsen la innovación y la competitividad en el mercado. Al hacerlo, es posible que se logren mejoras significativas en la productividad y, en consecuencia, en el crecimiento económico de la provincia de Loja.

### **DISCUSIÓN**

A partir de este artículo, se puede concluir que las empresas ubicadas en la provincia de Loja no se encuentran entre las más productivas a nivel nacional. Con una masa salarial promedio anual de \$84.496.491 y un porcentaje de aporte de tan solo 0.66%, se evidencia un nivel de productividad relativamente bajo en comparación con otras regiones del país.

Para contextualizar esta situación, es válido realizar una comparación con la provincia vecina de El Oro, que registra una masa salarial de \$283.306.650, lo que representa una participación del 2.21% a nivel nacional. Estos datos revelan una diferencia significativa en cuanto a la productividad empresarial entre ambas provincias, destacando una brecha considerable.

En relación al artículo titulado "La gestión del talento humano como factor determinante del éxito competitivo de las medianas empresas machaleñas" de los autores Paltan, Ollague, & Pacheco, (2020) se destaca que existe una relación moderada y positiva entre la Gestión del Talento Humano y el éxito competitivo de las empresas medianas en Machala. Los autores del artículo resaltan que factores como la capacitación, el desarrollo de competencias y el cambio organizacional contribuyen de manera significativa al progreso de una empresa hacia el éxito.

Estos hallazgos sugieren que la gestión del talento humano desempeña un papel fundamental en la mejora de la productividad y el éxito competitivo de las empresas. Es crucial reconocer la importancia de invertir en el desarrollo de habilidades y competencias del personal, así como en estrategias de cambio organizacional que impulsen la innovación y la eficiencia en los procesos. En este sentido, las empresas de la provincia de Loja podrían beneficiarse de un enfoque similar, fortaleciendo su gestión del talento humano para potenciar su productividad y competir en un mercado cada vez más exigente.

### **CONCLUSIÓN**

A partir de los resultados obtenidos en esta investigación, se puede concluir que, en el caso específico de las empresas ubicadas en la provincia de Loja, es necesario llevar a cabo una evaluación exhaustiva de las prácticas de gestión del talento humano y buscar activamente oportunidades de mejora. Esto implica implementar programas de capacitación y desarrollo

profesional que permitan potenciar las habilidades y competencias de los empleados, así como fomentar una cultura organizacional orientada al cambio y a la innovación.

Los resultados de esta investigación ponen de manifiesto la necesidad apremiante de fortalecer la gestión del talento humano en las empresas lojanas con el fin de mejorar su productividad y competitividad en el mercado. Es esencial invertir en el desarrollo de habilidades y competencias del personal, proporcionando programas de capacitación y promoviendo el aprendizaje continuo. Asimismo, se debe impulsar una cultura organizacional que fomente el cambio, la innovación y la adaptabilidad ante los desafíos del entorno empresarial actual. Adicionalmente, la participación activa de los empleados en la toma de decisiones puede generar un sentido de pertenencia y compromiso, potenciando su motivación y contribuyendo al éxito de la empresa.

Para atraer a los mejores talentos, los autores destacan la importancia de desarrollar una marca empleadora sólida. Esto implica comunicar de manera efectiva los valores, la cultura y las oportunidades de crecimiento que ofrece la organización. Además, se resalta la importancia de establecer procesos de reclutamiento y selección eficientes y centrados en identificar a los candidatos más talentosos y adecuados para la organización.

Las empresas en la ciudad de Loja y en el país en general, deben crear un entorno de aprendizaje y desarrollo continuo, brindando oportunidades de capacitación y crecimiento profesional. Ofrecer retroalimentación constante y reconocimiento a los empleados para motivar su desempeño y compromiso.

En definitiva, mejorar la gestión del talento humano se convierte en una estrategia clave para las empresas lojanas que deseen alcanzar altos niveles de productividad y competitividad. Mediante la implementación de acciones concretas, como programas de capacitación, desarrollo profesional y cambios en la cultura organizacional, estas empresas podrán potenciar el talento de sus empleados, promover la innovación y asegurar un progreso sostenible en el mercado actualmente desafiante.

## REFERENCIAS

Aduna, A. P., García, E., & Chávez, É. (18 de Mayo de 2020). Universidad Autónoma de Hidalgo. Obtenido de <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tepeji/n8/a13.html>

Ahmad, M., Jiang, P. J., Majeed, A., Umar, M., Khan, Z., & Muhammad, S. (2020). The dynamic impact of natural resources, technological innovations and economic growth on ecological footprint: An advanced panel data estimation. Obtenido de <https://acortar.link/QMxNBB>

Armas, Y., Llanos, M. d., & Traverso, P. (2017). Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales. Samborondón - Ecuador: Universidad ECOTEC.

Beer, M., Bert, S., & Cornudella, J. (1989). Gestión de recursos humanos. Perspectiva de un director general. Texto y casos. Madrid, Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad.

Cárdenas, A., & Peña, J. (2020). El talento humano como factor clave en la competitividad empresarial. Revista de Investigación. Desarrollo e Innovación, 299-314.

Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano. Bogotá, Ed. Prentice Hall.

Christos, P., Anastasiadou, S., & Konteos, G. (2022). The Effect of Human Resource Management Practices on the Quality of Service, Customer Satisfaction, and Organizational Performance in Cypriot Urban Hotel Industry. CEUR Workshop Proceedings, 348.

Harper y Lynch. (1992). Manuales de recursos humanos. Madrid, Ed. La Gaceta de los Negocios, 1-12.

INEC. (22 de Mayo de 2023). Registro Estadístico de Empresas (REEM). Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/directoriodeempresas/>

Iturralde, K., Paltan, J., Ollague, J., & Pacheco, A. (2020). La Gestión del Talento Humano como factor determinante del éxito competitivo de las medianas empresas Machaleñas. Digital Publisher.

López, M., Ramírez, J., & Cabezas, S. (2021). El impacto de la formación y desarrollo del personal en la calidad de productos y servicios de las empresas lojanas. Revista Acta Académica, 65, 95-108.

Luna-Aroca, R., & Campos, J. (2008). A model of high performance work practices and turnover intentions. Personnel Review.

Luna-Arocas, R., & Campos, J. (2009). High involvement work practices and firm performance. International Journal of Human Resources Management.

Maldonado, P., Peñafiel, D., & Torres, L. (2022). Gestión del recurso humano como factor determinante en la calidad y competitividad de las empresas de la provincia de Loja. Revista Gestión Empresarial, 45-62.

Marrero, Y., Souto, L., & Yaimary, M. (18 de Mayo de 2023). Gestipolis. Obtenido de <https://www.gestipolis.com/gestion-de-recursos-humanos-evolucion-y-modelos/>

Pérez, R., Gómez, A., & García, E. (2021). La importancia del recurso humano en la gestión de calidad y competitividad empresarial. Revista Investigación y Desarrollo, 45-56.

Zayas, P. (2002). ¿Cómo seleccionar el personal para las organizaciones? La Habana, Ed. Academia.

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons .