

Gestión estratégica del talento humano en el mejoramiento del desempeño laboral en el sector textil en la ciudad de Ambato

Strategic management of human talent in improving job performance in the textile sector in Ambato city

<https://doi.org/10.5281/zenodo.7626044>

AUTORES: Jenny Soledad Lema Yungán^{1*}

Liliana Elizabeth González Garcés²

César Andrés Guerrero Velastegui³

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: jlema2290@uta.edu.ec

Fecha de recepción: 08/08/2022

Fecha de aceptación: 26/11/2022

RESUMEN

Esta investigación aborda a la gestión estratégica del talento humano en el mejoramiento del desempeño laboral, pues en la actualidad esta gestión influye de forma significativa dentro de los propósitos esenciales tanto del crecimiento como del desarrollo empresarial. La investigación tiene como objetivo analizar la incidencia de la gestión estratégica del talento humano en el desempeño laboral en el sector textil de la ciudad de Ambato, de igual manera identifica la perspectiva que tiene cada uno de los empleados y colaboradores en la empresa tomando en cuenta que son elementos importantes en el funcionamiento y cumplimiento de metas. La investigación es de tipo exploratoria analítica bajo un enfoque mixto, la técnica utilizada es la encuesta y el instrumento aplicado es un cuestionario estructurado en escala de Likert de cinco puntos. Para la validación del instrumento se utilizó el estadístico de alfa de

^{1*}ORCID: 0000-0001-5490-1654, Organización de Empresas. Universidad Técnica de Ambato, jlema2290@uta.edu.ec

² ORCID: 0000-0002-9390-1267, Docente en la Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad Técnica de Ambato, le.gonzalez@uta.edu.ec

³ ORCID: 0000-0001-8482-7205, Docente Investigador, Grupo de Investigación Marketing, Consumo y Sociedad, Universidad Técnica de Ambato, ca.guerrero@uta.edu.ec

Cronbach con una confiabilidad de 0.823 a los 25 ítems que midieron indicadores relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo. La población de estudio fue de 30 participantes entre empelados (producción) y colaboradores (administrativos), finalmente se concluye que la gestión estratégica del talento humano está directamente relacionada con el desempeño laboral dentro de la empresa, la misma que permite mejorar el rendimiento, tener mejores estrategias de perfeccionamiento y capacitación, sin dejar de lado las fases importantes de la gestión que son la planeación, programación, el control y seguimiento, lo cual permite que se cumplan a corto plazo con los objetivos propuestos en la empresa.

Palabras clave: Gestión estratégica, talento humano, productividad, desempeño laboral, sector textil.

ABSTRACT

This research addressed the strategic management of human talent in improving job performance, since currently this management has a significant influence on the essential purposes of both growth and business development. The objective of the research is to analyze the incidence of the strategic management of human talent in work performance in the textile sector of the city of Ambato, in the same way it identifies the perspective that each one of the employees and collaborators in the company has taking into account which are important elements in the functioning and fulfillment of goals. The research is of an analytical exploratory type under a mixed approach, the technique used is the survey and the instrument applied is a Structured Questionnaire on a five-point Likert scale. For the validation of the instrument, the Cronbach's alpha statistic was obtained with a reliability of 0.823 for the 25 items that measured indicators of interpersonal relationships, initiative, and teamwork. The study population was 30 participants between employees (production) and collaborators (administrative), finally it is concluded that the strategic management of human talent is directly related to job performance within the company, the same that allows to improve performance, have better improvement and training strategies, without neglecting the important phases of management that are planning, programming without neglecting control and monitoring, which allows short-term compliance with the objectives proposed in the company.

Keywords: Strategic management, human talent, productivity, work performance, textile sector.

INTRODUCCIÓN

Las empresas frente a su competencia a la que se ve envuelta, busca la forma de sacar la mayor ventaja y a la vez sobresalir dentro del mercado; para ello busca nuevas estrategias o planes para posicionarse como líder dentro de todas, por consiguiente el desempeño laboral es una de las variables que toman peso en una empresa, puesto que el rendimiento del personal hace que la empresa destaque por la calidad de sus servicios o productos (Alles, 2011), de la misma forma también puede ser que exista fracaso de por medio al no contar con un rendimiento óptimo; por lo tanto se necesita que la empresa como el recurso humano se adapta a las necesidades más aun cuando de innovación se trata que permita el impulso de la producción y por ende del comercio (Fajardo y Pinto, 2020).

El progreso del conocimiento y el avance tecnológico en el recurso humano y las empresas resultan muy competitivas en la actualidad y la industria textil no se ha quedado atrás, las necesidades que se deben ir encaminadas por una adecuada gestión estratégica de talento humano (Ramirez-Molina, Villalobos, y Herrera, 2018), por lo tanto se necesitan de la aplicación de varios canales que permitan mejorar los procesos para que el personal, los colaboradores y todas las áreas de la empresa cumplan con sus objetivos o metas y fortalecer la calidad dentro de las áreas de trabajo sean estas de producción o administrativas (Santamaría, Hernández, y Niebles, 2020).

De acuerdo con las estadísticas realizadas por medio de la (Asociación de Industrias Textiles del Ecuador, 2018) (AITE), se estima que 50.000 obreros se dedican de forma directa a la fabricación de telas de manera directa; y que a nivel nacional se cuenta con más de 200.000 obreros que trabajan de manera indirecta en este campo. Así mismos de acuerdo con el (INEC, 2020) en el índice de producción de industrias manufactureras el indicador C13 Fabricación de productos textiles subió a un 2,382% en comparación del año 2019 que fue de 0.141%.; así también la producción del indicador 26 Hilados e hilos; tejidos de fibras textiles incluso afelpados subió de 0.120% al 0.466% del 2019 al 2020 respectivamente.

Por lo tanto, al revisar estas estadísticas muy importantes para la industria textil se considera que al contar con una gestión estratégica del talento humano la producción aumenta no solo en cantidad sino en calidad; puesto que se toma en cuenta aspectos como la organización, ambiente laboral, comunicación adecuada, formas de liderar y sobre todo el compromiso que existe entre todas las áreas de una empresa (Canalicchio, 2020).

En lo que respecta a este estudio, la gestión estratégica del talento humano, se refiere a un proceso integral y específico para generar ventajas de manera competitiva que toman en cuenta las habilidades, capacidades y potencialidades de los empleados referenciando siempre a las metas y la misión de la empresa (Aliaga y Cofré, 2021); en Ecuador el sistema integrado del talento humano dentro de la industria textil está conformado por, procesos que tienen una debida planificación, clasificación y reclutamiento y selección del talento humano, así mismo la capacitación, formación y desarrollo profesional (Fajardo y Pinto, 2020). En la tabla siguiente se puede identificar los procedimientos en los cuales se enfoca la gestión estratégica de acuerdo con el talento humano en donde se definen los procesos y por consiguiente se establecen subprocesos.

PROCESO MACRO	PROCESOS	DEFINICIÓN	SUBPROCESOS
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	Planificación del talento humano	Se considera como técnica la misma que permite determinar la forma en cómo se desarrollará el proceso de acuerdo con las vacantes por área de trabajo	·Planificación de acuerdo con la necesidad
			·Reestructuración de las áreas de trabajo
	Clasificación de los puestos de trabajo	Por medio de este método se recaba la información de las personas interesadas y se ratifican a las personas en sus puestos de trabajo	·Clasificación de los puestos de trabajo.
			·Aplicación del código de trabajo.
Reclutamiento y selección del talento humano		En base a este proceso se garantiza la capacitación del talento humano el mismo que debe ser	·Cambios de puestos de trabajo en el caso de existir.
			·Establecer el concurso
			·Recepción de carpetas
			·Revisión de carpetas

	idóneo y realizar las funciones determinadas en cada área de trabajo dentro de la empresa para de esta forma garantizar la competitividad que se espera a futuro.	·Calificación de carpetas ·Inducción al personal ganador ·Generación de instructivo
Capacitación y formación del desarrollo personal	Por medio de este proceso se les permite a los empleados mejorar, planear y realizar de forma eficiente todas las actividades del personal.	·Planificación de la capacitación ·Ejecución de un plan de capacitación ·Evaluación de los procesos
Evaluación del desempeño en el área de trabajo	En base a este instrumento se puede medir el grado de cumplimiento de cada uno de los empleados de la empresa con la finalidad de verificar el nivel de los objetivos alcanzados.	·Planificación de la evaluación ·Aplicación de la evaluación de desempeño ·Resultados de la valuación

Tabla 1. Procedimientos de la gestión estratégica dentro de la industria textil

El término gestión del talento humano tiene varios significados en lo que se refiere al contexto empresarial, para algunos autores es gerenciar a individuos de un gran valor o que son considerados capaces en un nivel bastante alto en su cumplimiento. Para otros autores es la manera como se maneja el talento de manera general; es decir, que su trabajo se lo desarrolla por medio del supuesto de todas las personas en general y que en ocasiones ciertas personas

tiene un talento el mismo que puede ser potencializado y liberado; tomando en cuenta esta perspectiva la gestión del talento humano se inicia con evaluaciones a su desempeño en donde se tratan dos temas relevantes: el potencial y el rendimiento (Malik, 2018).

El rendimiento actual del empleado que se fundamenta en su trabajo particular y específico el cual es una herramienta estándar que logra medir la productividad de los empleados, por ello la gestión del talento humano también se enfoca en el potencial que el mismo empleado posee lo cual logra analizar el desempeño que ha futuro lo podrá realizar por medio de sus habilidades y destrezas (Becerra, 2021). De la misma forma se considera como gestión del talento humano a un factor emergente que logra tener determinantes en distintos aspectos como son: históricos, biológicos, culturales y sociales. Por lo tanto, es un producto social de la educación, de la cultura, de las influencias familiares y grupales.

Al hablar de la gestión del Talento humano ésta se enfoca en la manera de cómo la empresa desarrolla, utiliza, implica y motiva todas las habilidades y capacidades del personal a cargo de una empresa con la finalidad de mejorar todos los procesos que están a cargo del personal (Sukier, y otros, 2020), tanto físicos como intelectuales. Así también la gestión humana es un elemento de la nueva gerencia y su objetivo se centra en promover el desarrollo de todas las competencias del recurso humano, todo esto en base a una labor cooperativa con un fin de mejora continua del conocimiento y de las capacidades del talento humano.

La gestión humana se caracteriza por ser integral, dinámica e interactiva la cual permite que tanto los colaboradores como la empresa misma crezcan de forma conjunta y por consiguiente desarrollen al máximo las potencialidades que poseen desde su sitio de trabajo (Pereda, Berrocal, y Alonso, 2020); todo esto es posible desde una nueva visión de la Gestión Organizacional por parte de directores de talento humano y los gerentes de forma particular; lo que permite romper con los mecanismos y prácticas tradicionales de los recursos humanos (Ramirez, Espindola, Ruiz, y Hugueth, 2019).

Una buena gestión del talento humano es un manejo eficaz y eficiente de los colaboradores de una empresa y que por medio de un proceso cronológico como la capacitación, motivación, organización y selección correcta de las personas adecuadas son aprovechadas de forma efectiva en la empresa para que los procesos sean llevados de manera correcta, mediante un buen ambiente laboral, comunicación efectiva y sobre todo el cumplimiento de metas (Borrero, 2019).

Por otro lado, las funciones que desempeña la dirección de talento humano dentro de la empresa se las divide en dos grupos que se detallan en la figura 1:



Figura 1. Funciones de la dirección de talento humano

Nota: características más importantes de las funciones de la dirección

Las estrategias son iniciativas que una organización obtiene para maximizar sus recursos y ayuda al crecimiento del negocio (Sanabria, 2015). La gestión es el proceso de dirigir la organización y así planificar el éxito en el futuro (Ramírez, 2018). En sí, la gestión estratégica es un mecanismo importante para el desarrollo del análisis y la valoración de la situación actual de una organización y busca impulsar el crecimiento de la empresa por medio de prácticas de gestión eficaces y orientadas a los objetivos, necesariamente ayuda a la alta gerencia a desarrollar las actividades que son caracterizadas, formuladas y evaluadas de variables estratégicas satisfactorias (Prieto, 2003).

De igual forma, para obtener una gestión estratégica exitosa se debe determinar el amplio compromiso de la junta directiva hacia la alta gerencia, para su apoyo sistemático que parte desde la aprobación de la planeación estratégica y de los recursos solicitados para desarrollar e implementar los sistemas de gestión (Reyes y Gonzalez, 2014).

Por su parte Talento Humano es un proceso en el cual se integra la gestión que va constituida por el reclutamiento y selección que inicia desde el ingreso del personal para que pueda aplicar sus funciones con la finalidad de optimizar los indicadores del resultado de la empresa (Chiavenato, 2009). Según Chávez (2016) el talento humano es reclutar, seleccionar, orientar, desarrollar, auditar y dar el seguimiento a las personas, a su vez permite formar una base de datos confiables para la toma de decisiones.

Desempeño laboral

El desempeño laboral en las empresas es una herramienta esencial para el progreso del talento humano que es considerado como un proceso sistemático que ayuda al desenvolvimiento en el desarrollo que posee el trabajador en el área correspondiente (Indacochea y Porraspita, 2021). Además, busca desarrollar el capital humano que eleva las competencias en cada persona en las respectivas empresas, así también permite la comunicación entre los empleados y la organización que está haciendo parte de las necesidades y deseos de los trabajadores con la finalidad de ayudarlos.

(López-Martínez, Aragón-Castillo, Muñoz-Palomeque, Madrid-Tovilla, y Tornell-Castillo, 2021) considera al desempeño laboral como el desarrollo a la Capacitación Basada en Competencias (CBC) las cuales están alcanzando muchos resultados por medio de la definición de las diversas actividades o procesos dentro del ámbito laboral en los sectores de la manufactura, servicios y comercio.

De la misma forma para Robbins (2013) el desempeño laboral entre la relación con las dimensiones y habilidades del recursos humano de la empresa, en donde se estudian por medio de cinco categorías o niveles de ocupaciones profesionales en el cual se incluye a los arquitectos, ingenieros, contadores, policías, abogados, empleados y ventas calificados y semicalificados; y por ende se mide su desempeño laboral por medio de las calificaciones (pericia en la capacitación); teniendo como relevancia el desempeño que involucra en los programas de capacitación y en los datos del departamento de talento humano. Por lo tanto, las personas que son muy estables logran retener un trabajo, de ser esta afirmación verdadera el margen entre las personas que tiene un estudio culminado bajo una profesión tiende a ser grupos pequeños de talento humano con trabajo fijo (Cuesta, 2019).

De igual manera el desempeño laboral basa su fundamento en cinco objetivos para el desarrollo de su evaluación:

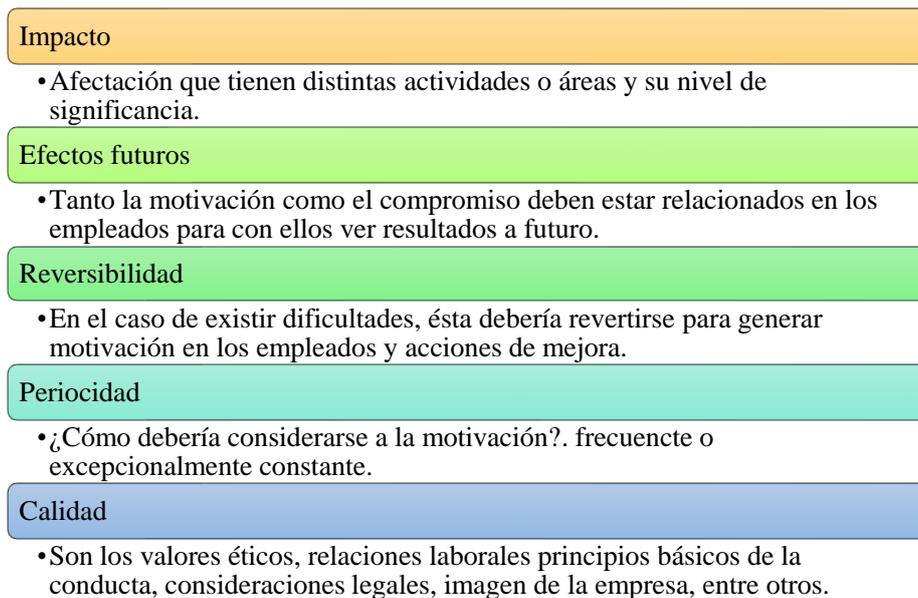


Figura 2. Objetivos del desempeño laboral

Nota: Principales objetivos del desempeño laboral

De la misma forma existen características en el desempeño laboral, en donde se destacan cuatro, las cuales se describen a continuación:

- **Incertidumbre:** al no contar con información adecuada o suficiente las personas que desempeñan su trabajo no pueden realizar las actividades de forma correcta.
- **Certeza:** al momento de tener una información correcta los empleados de la empresa pueden hacer actividades diferentes sin temer al fracaso.
- **Conflicto:** cuando fuentes distintas o externas de la empresa ejercen presión su motivación se basa en un conflicto psicológico individuales o grupales creando conflictos en el quehacer de los empleados.
- **Riesgo:** se produce cuando la probabilidad de éxito es menor a quienes se motivan y por consiguiente prefieren manejar los riesgos que implica el desempeño.

Dentro de las características generales del desempeño laboral se considera a la certeza las más predominantes la cual trata de detallar con información verídica y suficiente para de esta forma contar con empleados motivados y sobre todo que manejen trabajos tanto individuales como grupales o en equipos (Viloria, y otros, 2020).

Analizar la incidencia de la gestión estratégica del talento humano en el desempeño laboral en el sector textil de la ciudad de Ambato.

Identificar la perspectiva que tiene cada uno de los empleados y colaboradores en la empresa tomando en cuenta que son elementos importantes en el funcionamiento y cumplimiento de metas.

METODOLOGÍA

La investigación muestra un enfoque crítico propositivo y cuantitativo, puesto que partió de las características propias del problema de la investigación y de esta forma poder interpretarlas y luego analizarlas de una manera más exacta para ello se determinó valores numéricos que facilitó el estudio.

Dentro del enfoque crítico es la cuestión que se le realizó a los esquemas modelo en la investigación que estuvieron comprometidos con el parte lógico instrumental impugnando como tal las explicaciones reducidas en lo que respecta a la causalidad lineal. De la misma forma la investigación se fundamentó bajo una modalidad in situ, por medio de las encuestas realizadas a los empleados y colaboradores de las industrias textiles. De esta forma se logró recabar información que permitió la tabulación de los datos y llegar a los resultados que se muestran en el siguiente apartado.

El tipo de investigación fue de alcance exploratorio puesto que permitió identificar y por consiguiente dar solución al problema encontrado, el cual es conocer el desempeño de la gestión estratégica del talento humano en el mejoramiento del desempeño laboral en la industria textil, por ello se realizó un estudio de las variables de manera profunda y por consiguiente dar solución por medio de aplicación de estrategias, métodos o procesos efectivos que puedan beneficiar a la empresa de la necesidad que en la actualidad cuenta o tiene.

La investigación tuvo como modalidad de campo, la misma que se efectuó en las empresas textiles de la ciudad de Ambato, en donde se lograron aplicar las encuestas por medio de un cuestionario estructurado en escala de Likert y con ello identificar la gestión estratégica en el talento humano como estrategia de mejora en el desempeño laboral.

La encuesta fue aplicada a una población de 30 empleados de las empresas textiles de Ambato, la misma que consta de 25 preguntas clasificada en indicadores como: orientación de resultados,

calidad, relaciones interpersonales, iniciativa, organización y trabajo en equipo; la valoración de la escala fue de 5 puntos siendo 1 muy bajo y 5 muy alto, para validación del instrumento se realizó el cálculo del estadístico de Alfa de Cronbach en donde se obtuvo un alto nivel de confiabilidad en los ítems seleccionados para recolección de la información.

Alfa de Cronbach	N de Ítems
0,823	25

Tabla 1. Cálculo Alfa de Cronbach

Fuente: Proceso del SPSS

En la tabla 1 se puede identificar que las preguntas enfocadas a la gestión estratégica del talento humano son altamente confiables con un valor de 0.823 en los 25 ítems.

Para los resultados de esta investigación se toman en cuenta los indicadores en los que están divididos la encuesta, la misma que fue realizada a 30 empleados de empresa textiles de la ciudad de Ambato.

De acuerdo con cada indicador se toman en cuenta las preguntas más representativas y que de alguna forman permiten la identificación del desempeño laboral en los empleados de la empresa:



Gráfico 1. Resultados

Fuente: Procesamiento de Excel

RESULTADOS

Finaliza su trabajo de manera oportuna

En lo que respecta a los empleados encuestados pudieron manifestar que dentro del indicador orientación de resultados el 56,7% empleados afirman que finalizan su trabajo de manera oportuna en un nivel muy alto; mientras que el 43,3% de empleados mencionan que finalizan su trabajo en un nivel alto, por consiguiente, se mantiene una tendencia bastante alta en lo referente a los resultados que los empleados logran tener.

Cumple con todas las tareas que se le encomienda

Se puede identificar que existe un cumplimiento de las tareas encomendadas a los empleados con una tendencia muy alta con 66,7%, lo que significa que se tiene un compromiso en lo que al desempeño laboral de la empresa se refiere, esto permite que la mayoría de los procesos dentro de la industria textil se lo utiliza de forma correcta por medio de una buena gestión estratégica del talento humano.

Calidad

No comete errores en el trabajo (de acuerdo con el proceso que realiza)

La tendencia de los encuestados es no cometer errores dentro de su actividad laboral permitiendo con ello tener productos de calidad en cada una de las áreas de la empresa, cada empleado en la empresa textil cumple con procesos específicos en donde se llevan a cabo

actividades que perfeccionan los productos, dentro del desempeño laboral un empleado que se encuentra motivado y que cuenta con los recursos necesarios procura obtener la menos cantidad de error, lo que conlleva a un retraso o demora de los procesos.

Hace uso adecuado de los recursos para desarrollar su proceso dentro de la empresa.

De igual manera dentro del indicador calidad existe una tendencia en el ítem, muy alto en donde EL 60% afirman que hacen un uso adecuado de los recursos de la empresa para desarrollar el proceso de forma correcta en su área de trabajo.

Relaciones interpersonales

Se muestra cortés con el personal y con sus compañeros

En lo que respecta al indicador relaciones interpersonales los empleados de la empresa se muestran cortés con el personal dentro de su área de trabajo y con sus compañeros de trabajo, lo que permite que se genere un ambiente propicio para trabajar y cumplir con los indicadores de la gestión estratégica contribuyendo con esto con los objetivos de la empresa, por lo tanto tener un sistema efectivo del desempeño agrega un valor extra a los procesos de la empresa en base a la contribución de los empleados y finalmente entregar las orientaciones para el desarrollo del talento humano.

Evita los conflictos dentro del trabajo

se evidencia que el 63,33% prefieren evitar los conflictos entre el personal en un nivel muy alto, así también el 36,7 mencionan que evitan los conflictos en un nivel alto, teniendo una tendencia de que la empresa procura cumplir con ambientes idóneos de trabajo, en donde se evite conflictos de toda índole, de la misma forma permite una orientación a las acciones de los empleados procurando un alto desempeño.

Iniciativa

Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos

Al tener una excelente relación interpersonal los empleados llegan a tener una gran iniciativa, por consiguiente, se muestra que los empleados cuentan con iniciación que mejoren los procesos, es decir, al contar con un alto nivel en la mayoría de los indicadores de la encuesta se evidencia que la empresa cumple con la gestión del talento humano.

Así mismo un empleado que se encuentra motivado y bajo un ambiente laboral en óptimas condiciones no tiene miedo al cambio, muy por el contrario, se encuentra accesible al mismo, por ello un 56.7% están muy de acuerdo con los cambios lo que significa los empleados pueden desarrollar diferentes actividades, mediante el desarrollo profesional que la empresa aporta en cada uno de los empleados.

Trabajo en equipo

Muestra aptitud para integrarse al equipo

En lo que respecta al trabajo en equipo se puede identificar que existen tendencias en las dos preguntas seleccionadas como las más referentes a la investigación en donde los empleados manifiestan que muestra una alta aptitud para integrarse en un equipo en un nivel muy alto con el 66.7%.

Toma en cuenta las opiniones vertidas por los demás

Se toma en cuenta las opiniones que expresan los demás compañeros en un nivel muy alto del 56.7%; existiendo una tendencia por el trabajo en equipo, lo cual permite una aceptación y colaboración entre todos los empleados de la empresa, permitiendo una comunicación asertiva en base al respecto y la aceptación de cada uno de los empleados como un todo.

Organización

Planifica sus actividades

Se preocupa por alcanzar las metas

Finalmente, dentro del indicador organización se evidencia que los empleados de la empresa tienen y cuenta con una muy alta organización lo que le permite al empleado alcanzar sus metas dentro de las tareas a cada uno asignadas; permite de la misma forma este indicar muestra las potencialidades que tiene el recurso humano en cada área con la finalidad de satisfacer las necesidades actuales y futuras de la empresa.

	Realiza una cantidad adecuada de trabajo	La comunicación entre los distintos departamentos de la empresa es
chi-cuadrado	16,200 ^a	4,800 ^b
g l	2	1
Sig. Asintótico	0	0,028

Tabla 3. Estadísticas de prueba

Fuente: Proceso del SPSS

En la tabla 3 se realizó la comprobación de la hipótesis por medio del estadístico del chi cuadrado, para este cálculo se toman en consideración las preguntas más relevantes que son parte del objeto de estudio; tomando los grados de libertad (gl) de 2 y 1 para las preguntas analizadas como se muestra en la tabla, finalmente se compara el Sig. Asintótico que es el Pvalor calculado y se lo compara con el Pvalor estadísticos que es de 0.05; la regla estadística

afirma que al tener un valor calculado menor a 0.05 se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar la hipótesis alterna (H1); comprando valores en las dos preguntas se rechaza la H0 y por consiguiente se acepta la H1; que se define a continuación:

H1: La gestión estratégica del talento humano aporta en el mejoramiento del desempeño laboral en el sector textil.

CONCLUSIONES

La gestión estratégica del talento humano desde una perspectiva administrativa y estratégica es considerada como óptima, la misma que puede adaptarse a las necesidades del entorno de la empresa con metas a lo creativo y conceptual, en donde se logra responder a la demanda que tiene el mercado (Simancas, Silvera, Garcés, y Hernández, 2020), así también creando un plus en las personas que trabajan para la empresa como un factor bastante determinante e influenciador para de esta forma competir con la nueva economía de la oferta y demanda.

De igual manera de acuerdo con los resultados que se tuvieron en la investigación el desempeño laboral cumple un papel muy importante, en donde el o los colaboradores de la empresa se sientan motivados, cumpla a tiempo con sus tareas, pueda trabajar en equipo y respetar sus opiniones para generar un ambiente de trabajo adecuado para la producción en el área textil, logrando el cumplimiento de los objetivos estratégicos dentro de la empresa, por consiguiente el desarrollo económico mejora con la obtención de un producto de calidad, sin dejar de lado la identidad de las personas en relación a la cultura organizacional y por consiguiente en la ejecución de funciones lo cual permite un cumplimiento de las metas propuestas.

La gestión estratégica del talento humano en el mejoramiento del desempeño laboral en la industria textil tiene un nivel de Muy Alto y Alto, en los ítems considerados como los más importantes dentro de las categorías propuestas para la investigación, permitiendo con esto conocer que los empleados o colaboradores de la empresa establezcan prioridades dentro de sus áreas de trabajo y en el cumplimiento de las mismas, estableciendo indicadores de compromiso, implementación y desarrollo de estrategias organizacionales significativas, de esta manera la gestión estratégica del talento humano pueda obtener comportamientos de alcance y que a la vez sean observables y medibles.

Finalmente es de vital importancia que la gestión estratégica del talento humano pueda ser incluida y también sea la responsable dentro de la dimensión del recurso humano en la industria

textil, en donde se logre con la contratación del personal idóneo para cada área y para los cargos correspondientes en la parte administrativa, de la misma forma el realizar capacitaciones y dotar de los recursos y herramientas básicas para un mejor desenvolvimiento en el entorno laboral y por lo tanto se obtendrá al personal motivado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aliaga, O., & Cofré, D. (2021). *La evolución del concepto de Capital Humano y los desafíos para la Gestión Estratégica de Recursos Humanos en Chile. Revista gestión de las personas y tecnología*, 2-22. <http://dx.doi.org/10.35588/gpt.v14i40.4862>
- Alles, M. (2011). *Desarrollo del Talento Humano, Basado en Competencias*. Buenos Aires: Granica. https://www.bivica.org/files/talento-humano_a.pdf
- Asociación de Industrias Textiles del Ecuador. (2018). *Informe de exportaciones e industrias*. Quito: AITE. <https://www.aite.com.ec>
- Becerra, M. (2021). *Gestión de Recursos Humanos. La Habana*, 1-18. <https://es.scribd.com/document/511755695/Gestion-de-recursos-humanos-gu-Maria-J-Becerra-Alonso>
- Borrero, R. (2019). *Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de. Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía.*, 293-07. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/105/105590017/html/index.html>.
- Canalicchio, P. (2020). *Gestión estratégica en recursos humanos. Hologramática*, 19-44. https://www.cienciared.com.ar/ra/usr/3/1956/holo33_v4_pp19_44.pdf
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Cuesta, A. (2019). *Tecnología de gestión de recursos humanos. Ciencias de Cuba*, 1-25. <http://www.revistaccuba.cu/index.php/revacc/article/view/699>
- Fajardo, T., H., F., & L., P. (2020). *Gestión estratégica del talento humano en el sector salud de Ecuador. Orbis: revista de Ciencias Humanas*, 107-117. <http://www.revistaorbis.org/pdf/51/art10.pdf>
- Indacochea, B., & Porraspita, D. (2021). *El Desempeño Laboral: Un problema social de la ciencia. Didáctica y Educación*, 5-7. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>

- INEC. (2020). *Índice de producción de la industria manufacturera*. Quito: INEC.
https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/IPI-M/2020/Enero/BOLETIN_TECNICO_IPI-M_2020_01.pdf
- Julca, C.-J. (2022). Motivación y desempeño laboral del personal en la empresa Grupo OM Soluciones Inteligentes S.A.C. *Universidad Señor se Sipan*, 2-18.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1652/1/519%20ING.pdf>
- López-Martínez, A., Aragón-Castillo, J., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., & Tornell-Castillo, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 1-15. <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>
- Malik, A. (2018). Strategic Human Resource Management and employment. *Singapore*, 1-12
http://www.ghimr.edu.in/doc/library/6_Strategic_Human_Resource_Management_and_Employment.pdf.
- Pereda, S., Berrocal, F., & Alonso, M. (2020). *Técnicas de Gestión de Recursos Humanos por Competencias*. Madrid: Centro de estudios Ramón Areces.
<https://www.marcialpons.es/libros/tecnica-de-gestion-de-recursos-humanos-por-competencias/9788499610573/>
- Prieto, A. (2003). *Introducción a la gestión estratégica*. Barcelona: UB Virtual .
<https://www.laplazahumana.com/mod%20/mod%20%20tema%201.pdf>
- Ramírez, R. (2018). *Gestión Estratégica del talento humano en las PYMES*. Colombia: Corporación CIMTED. <http://memoriascimted.com/wp-content/uploads/2018/11/Gestión-estratégica-del-talento-humano-en-las-PYMES.pdf>
- Ramirez, R., Espindola, C., Ruiz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del talento humano: Análisis desde. *Revista Información Tecnológica*, 167-176.
- Ramirez-Molina, R., Villalobos, J.-V., & Herrera, B. (2018). Proceso de talento humano en la gestión estratégica. *Opcion*, 1-27.
<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/3097/Proceso%20de%20talento%20humano%20en%20la%20gestión%20estratégica.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

- Reyes, A., & Gonzalez, L. (2014). Gestión estratégica del talento humano consideraciones de juicio para el desarrollo eficiente de proyectos desde la óptica del caos manifiesto. *Scielo*, 2-5. [https://doi.org/10.1016/s2215-910x\(14\)70019-9](https://doi.org/10.1016/s2215-910x(14)70019-9)
- Sanabria, P. (2015). *Gestión estratégica del talento humano en el sector público*. Bogotá: Uniandes.
https://www.researchgate.net/publication/295402984_Gestion_estrategica_del_talento_humano_en_el_sector_publico_estado_del_arte_diagnostico_y_recomendaciones_para_el_caso_colombiano
- Santamaría, A., Hernández, H., & Niebles, W. (2020). Gestión estratégica de talento humano: su influencia sobre la satisfacción laboral en el sector hotelero de la costa caribe colombiana. *Espacios*, 146-161.
- Simancas, R., Silvera, A., Garcés, L., & Hernández, H. (2020). Administración de recursos humanos: factor estratégico de productividad empresarial en pymes de Barranquilla. *Revista Venezolana de Gerencia*, 377-391.
- Sukier, H.-B., Molina, R.-I.-R., Fernández, M., Cueto, K., López, G., & Raby, N. (2020). Gestión estratégica de talento humano desde un enfoque sustentable. *Opcion*, 929-953.
<http://memoriascimted.com/wp-content/uploads/2022/01/MODELO-DE-GESTIÓN-ESTRATÉGICA-DE-TALENTO-HUMANO-DESDE-UN-ENFOQUE-SUSTENTABLE-EN-LAS-PYME-DE-COLOMBIA-Y-CHILE.pdf>
- Viloria, A., Martínez, D., Duran, S., Pallares, E., Hernández, H., Martínez, J., . . . Jinete, L. (2020). Optimization of Flow Shop Scheduling Through a Hybrid Genetic Algorithm for Manufacturing Companies. *International Conference on Intelligent Computing, Information and Control Systems*, 1-6.