

UNIVERSIDAD LAICA "ELOY ALFARO"
DE MANABÍ



AUTOR: ERICK PATRICIO BAMONDE PALMA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES Y
COMERCIO "CARRERA ADMINISTRACION DE EMPRESAS"

"INNOVACION TECNOLOGICA Y SU INFLUENCIA EN LA GESTION DEL
TALENTO HUMANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS, CONTABLE Y COMERCIO DE LA UNIVERSIDAD
LAICA ELOY ALFARO DE MANABI"

TUTOR: ING. OSWALDO RODRÍGUEZ DURÁN, MG

MANTA 2024

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

 Uleam <small>ELOY ALFARO DE MANABÍ</small>	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1 Página 1 de 2

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Ciencias administrativas, contables y de comercio de la Universidad Laica "Eloy Alfaro" de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular bajo la autoría del estudiante Bamonde Palma Erick Patricio, legalmente matriculado/a en la carrera de período académico 2023-2024, cumpliendo el total de 400 horas, cuyo tema del proyecto es "Innovación tecnológica y su influencia en la gestión del talento humano de la facultad de ciencias administrativas, contables y de comercio en la universidad laica Eloy Alfaro de Manabí".

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad de este, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

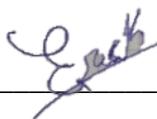
Lugar, 28 de julio de 2024.

Lo certifico,


MIGUEL OSWALDO RODRIGUEZ DURAN
Docente Tutor(a)
Área:

AUTORÍA

Yo, Erick Patricio Bamonde Palma, con cédula de identidad 0202643029, declaro que el presente trabajo de titulación: “Innovación tecnológica y su influencia en la gestión del talento humano de la facultad de ciencias administrativas, contable y comercio de la universidad laica Eloy Alfaro de Manabí” cumple con los requerimientos que la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí y la Facultad de Contabilidad y Auditoría sugieren, cumpliéndose cada uno de los puntos expuestos y siendo meticuloso con la información presentada. A su vez, declaro que el contenido investigativo percibe el desarrollo y diseño original elaborado por la supervisión del tutor académico de investigación. La argumentación, el sustento de la investigación y los criterios vertidos, son originalidad de la autoría y es responsabilidad de esta.



Bamonde Palma Erick Patricio

C.I.: 0202643029

E-mail: e0202643029@live.uleam.edu.ec

Telf.: 0978803172



TESIS PROYECTO - INVESTIGACION - ERIK BAMONDE

< 1%
Textos sospechosos



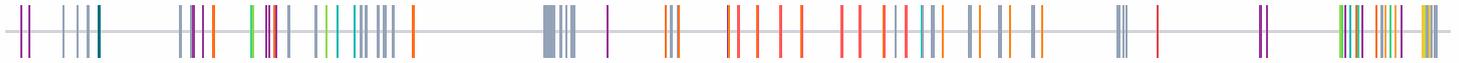
5% Similitudes (ignorado)
< 1% similitudes entre comillas (ignorado)
1% entre las fuentes mencionadas (ignorado)
< 1% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: TESIS PROYECTO - INVESTIGACION - ERIK BAMONDE.docx
ID del documento: cb2475535a01f01799e62ae19839444a729335f4
Tamaño del documento original: 1,59 MB

Depositante: Miguel Róriguez Durán
Fecha de depósito: 29/7/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 29/7/2024

Número de palabras: 15.175
Número de caracteres: 103.838

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	dx.doi.org Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria de Ciencias Contables, A... 24 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (335 palabras)
2	www.redalyc.org 20 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (289 palabras)
3	www.scielo.org.mx Innovación tecnológica como mecanismo para impulsar el cr... 28 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (168 palabras)
4	VELEZ SOZA ELIZABETH.docx VELEZ SOZA ELIZABETH #62ae35 El documento proviene de mi grupo 4 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (203 palabras)
5	repositorio.uleam.edu.ec 3 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (187 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.icesi.edu.co	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (37 palabras)
2	repositorio.uta.edu.ec Repositorio Universidad Técnica de Ambato: La innovació... https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/20852	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (32 palabras)
3	Documento de otro usuario #22b84b El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (24 palabras)
4	www.dspace.uce.edu.ec	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (29 palabras)
5	repositorio.usil.edu.pe	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (21 palabras)

Fuentes ignoradas Estas fuentes han sido retiradas del cálculo del porcentaje de similitud por el propietario del documento.

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	www.uleam.edu.ec ULEAM	3%		Palabras idénticas: 3% (545 palabras)
2	Tesis - José Francisco García Zambrano.docx Tesis - José Francisco Garcí... #5a5d5e El documento proviene de mi grupo	2%		Palabras idénticas: 2% (399 palabras)
3	dx.doi.org Pequeñas y medianas empresas y la política comercial internacional d... http://dx.doi.org/10.31876/rcs.v28i4.39141	2%		Palabras idénticas: 2% (345 palabras)
4	TESIS FINAL_CORREGIDA - CARLOS HOLGUIN CHAVEZ.pdf TESIS FINAL_... #aa263d El documento proviene de mi grupo	2%		Palabras idénticas: 2% (368 palabras)
5	revistas.utm.edu.ec	2%		Palabras idénticas: 2% (289 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

1 <https://doi.org/10.20460/jgsm.20161022383>

APROBACIÓN DEL TRABAJO FINAL DE TITULACIÓN

Los miembros del tribunal de grado dan la aprobación al trabajo final de titulación sobre el tema: "Innovación tecnológica y su influencia en la gestión del talento humano de la facultad de ciencias administrativas, contable y comercio de la universidad laica Eloy Alfaro de Manabí", elaborado por Erick Patricio Bamonde Palma, el mismo que cumple con lo estipulado por reglamentos y disposiciones emitidas por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la facultad de ciencias administrativas contables y comercio, carrera de administración de empresas.

Por constancia firman:

Presidenta del jurado

Ing. Bayas Zambrano Carmen Marieta

Miembro de jurado

Ing. Carlos Velasco Delgado., Mg

Miembro de jurado

Ing. Carlos Vélez Chávez.

Docente tutor

Ing. Oswaldo Rodríguez.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero expresar mi más sincero agradecimiento a Dios, cuya presencia ha sido fundamental en cada etapa de mi vida. Agradezco profundamente a mis seres queridos, Herlindo Sánchez, Patricia Bamonde, Vanessa Fienco y Leyzi Fienco, por su incondicional apoyo y aliento en este camino. A la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, institución que me brindó la oportunidad de formarme como profesional, expreso mi gratitud. De igual manera, agradezco a todo el personal docente de la carrera de Administración de Empresas, cuyos conocimientos y experiencia fueron esenciales para el desarrollo de esta investigación. Un agradecimiento especial merece el Ing. Oswaldo Rodríguez Durán, Mg., cuyo invaluable guía y tutoría fueron determinantes para la culminación exitosa de este proyecto.

DEDICATORIA

Con profundo agradecimiento a Dios, mi guía y fortaleza, A mi padre, Herlindo Sánchez, y a mi tía Vanessa Fienco, mis más sinceros agradecimientos.

Su amor incondicional, sus sabios consejos y su apoyo constante han sido mi mayor motivación para alcanzar esta meta.

Gracias por creer en mí y por estar siempre presentes.

Como dice el proverbio: 'Detrás de todo gran hombre hay una gran mujer'. En mi caso, detrás de mí hay una gran familia y grandes amigos."

INDICE

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR.....	2
AUTORÍA.....	3
AGRADECIMIENTO	4
DEDICATORIA	5
INDICE.....	6
ÍNDICE DE TABLAS	9
ÍNDICE DE FIGURAS.....	10
RESUMEN EJECUTIVO.....	12
ABSTRACT.....	13
INTRODUCCIÓN	15
JUSTIFICACIÓN	17
CAPÍTULO I	20
1. Perspectiva teórica.....	20
1.1. Antecedentes	20
1.1. Bases teóricas.....	27
CAPITULO II.....	35
2. Metodología.....	35
2.1. Diseño teórico	35
2.1.1 Problema general.....	35

2.1.2. Problemas específicos.....	35
2.1.3. Objeto y campo de acción.	35
2.1.4. Objetivo general.	35
2.1.5. Objetivos específicos.....	35
2.1.6. Hipótesis.....	36
2.1.7. Hipótesis específicas.....	36
2.1.8. Definición de variables.....	36
2.1.9. Operacionalización de la variable.....	39
2.2. Diseño metodológico.....	41
2.2.1. Alcance.....	41
2.2.2. Diseño.....	41
2.2.3. Población y muestra.....	41
2.2.4. Instrumento de medición y recolección de datos.....	44
CAPITULO III.....	46
3. Diagnostico.....	46
3.1. Análisis de fiabilidad.....	46
3.1.2. Análisis de resultados.....	46
3.1.3. Resultados de variable: Innovación tecnológica.....	46
3.1.4. Resultados de la variable dependiente: Gestión del Talento humano.....	53
3.2. Comprobación de Hipótesis.....	60

CAPITULO IV.....	68
4. Diseño de propuesta.....	68
4.1. Título	68
4.2. Introducción	68
4.3. Antecedentes	68
4.4. Marco teórico	69
4.4.1. Actitud	69
4.4.2. Conocimiento.....	70
4.4.3. Habilidades	70
4.5. Objetivos	70
4.5.1. Objetivo general	70
4.5.2. Objetivos especifico	71
4.6. Justificación.....	71
4.7. Contenido	73
4.8. Metodología	74
4.9. Aspectos que mejoran	74
4.9.1. Mejora la actitud.....	75
4.9.2. Aumenta el Conocimiento	75
4.9.3. Desarrolla Habilidades	75
4.10. Evaluación de programa.....	76

4.11. Impacto esperado.....	76
CONCLUSIÓN.....	77
RECOMENDACIONES.....	79
REFERENCIA.....	80
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	83
ANEXO 2: ENCUESTA.....	84
ANEXO 3: IMÁGENES DEL PROCESO DE ENCUESTA PRESENCIAL A DOCENTES....	87
ANEXO 4: OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE.....	89

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable.....	39
Tabla 2 Tamaño muestral.....	44
Tabla 3 Análisis de fiabilidad.....	46
Tabla 4 Innovación de Procesos.....	46
Tabla 5 Innovación de productos y servicios.....	48
Tabla 6 Innovación organizacional.....	49
Tabla 7 Innovación Tecnológica.....	51
Tabla 8 Conocimiento.....	53
Tabla 9 Actitud.....	55
Tabla 10 Habilidades.....	56

Tabla 11 Gestión del talento humano	58
Tabla 12 Correlación entre la innovación tecnológica y la Gestión del talento humano	60
Tabla 13 Correlación entre la innovación de procesos y la gestión del talento humano	62
Tabla 14 Correlación entre la innovación de productos y servicios con la gestión del talento humano.....	63
Tabla 15 Correlación entre la innovación organizacional y la gestión del talento humano	65

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Innovación de procesos	47
Figura 2 Innovación de productos y servicios	48
Figura 3 Innovación organizacional.....	50
Figura 4 Innovación Tecnológica	51
Figura 5 Conocimiento	54
Figura 6 Actitud	55
Figura 7 Habilidades	57
Figura 8 Gestión del talento humano	59
Figura 9 Matriz de consistencia	83
Figura 10 innovación de procesos encuesta.....	84
Figura 11 innovación de productos y servicios encuesta.....	84
Figura 12 innovación organizacional encuesta.....	85
Figura 13 Conocimiento	85
Figura 14 Actitud	86

Figura 15 Habilidades	86
Figura 16 Encuesta realizada de manera presencial	87
Figura 17 Encuesta realizada de manera presencial	87
Figura 18 Encuesta realizada de manera presencial	88
Figura 19 Operacionalización de la variable	89

RESUMEN EJECUTIVO

Este estudio exploró la relación entre la innovación tecnológica y la gestión del talento humano en la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y comercio de la ULEAM a través de una encuesta aplicada a 106 docentes basado en un diseño cuantitativo y utilizando un cuestionario de Likert de 12 ítems, exploró a percepción de los empleados sobre innovación tecnológica y su influencia en la gestión del talento humano, se evaluó cómo diferentes dimensiones de la innovación (procesos, productos, servicios y organización) influyen en prácticas clave de gestión del talento, como la satisfacción laboral, el desarrollo profesional y el compromiso organizacional.

Los resultados mostraron una correlación positiva y significativa entre la innovación tecnológica y la gestión del talento humano. Específicamente, se encontró que la innovación organizacional tiene el mayor impacto, seguida por la innovación de productos y servicios, y la innovación de procesos. Esto sugiere que crear una cultura organizacional que fomente la creatividad, la colaboración y el aprendizaje continuo es fundamental para atraer y retener talento.

La implementación de nuevas tecnologías y la optimización de procesos pueden mejorar la eficiencia y la satisfacción laboral de los docentes, liberando tiempo para actividades de mayor valor agregado como la investigación y la mentoría. Además, la innovación en productos y servicios puede fortalecer la reputación de la institución y atraer a talentos más especializados.

Los hallazgos de este estudio respaldan la idea de que la innovación tecnológica es una herramienta poderosa para mejorar la gestión del talento humano en las instituciones de educación superior.

Palabras clave: Innovación tecnológica, gestión del talento humano, innovación y compromiso organizacionales.

ABSTRACT

This study explored the relationship between technological innovation and human talent management at the Faculty of Administrative, Accounting and Business Sciences of ULEAM. Through a survey applied to 106 teachers based on a quantitative design and using a 12-item Likert questionnaire, it explored employees' perception of technological innovation and its influence on human talent management, evaluating how different dimensions of innovation (processes, products, services and organization) influence key talent management practices, such as job satisfaction, professional development and organizational commitment.

The results show a positive and significant correlation between technological innovation and human talent management. Specifically, organizational innovation was found to have the greatest impact, followed by product and service innovation, and process innovation. This suggests that creating an organizational culture that fosters creativity, collaboration and continuous learning is critical to attracting and retaining talent.

Implementing new technologies and optimizing processes can improve faculty efficiency and job satisfaction, freeing up time for higher value-added activities such as research and mentoring. In addition, innovation in products and services can strengthen the institution's reputation and attract more specialized talent.

The findings of this study support the idea that technological innovation is a powerful tool to improve human talent management in higher education institutions.

Keywords: Technological innovation, human talent management, organizational innovation and commitment,

INTRODUCCIÓN

En el contexto actual de las instituciones de educación superior, caracterizado por una creciente demanda de calidad y competitividad, la gestión eficaz del talento docente se ha vuelto un imperativo estratégico. Las universidades enfrentan el desafío de atraer, desarrollar y retener a un profesorado altamente cualificado que sea capaz de adaptarse a las demandas de un entorno académico en constante evolución. Esta necesidad se ve impulsada por factores como la globalización, los avances tecnológicos y las expectativas cambiantes de los estudiantes, que buscan una educación más dinámica, accesible y relevante.

La irrupción de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) ha transformado radicalmente los procesos educativos y administrativos. La digitalización ha permitido el desarrollo de nuevas metodologías pedagógicas y ha facilitado la creación de entornos de aprendizaje más flexibles e interactivos. La adopción de herramientas tecnológicas como plataformas de aprendizaje en línea, software de gestión del desempeño y herramientas de colaboración virtual ofrece nuevas oportunidades para optimizar la gestión del talento docente y mejorar la calidad de la enseñanza. Estas tecnologías no solo permiten una mayor eficiencia en la administración de recursos humanos, sino que también potencian la formación continua y la colaboración entre docentes.

La gestión del talento docente es una variable clave en el éxito de las instituciones educativas, ya que implica no solo la contratación y retención de profesores altamente capacitados, sino también su desarrollo profesional continuo, la evaluación de su desempeño y la creación de un entorno laboral que promueva la satisfacción y el compromiso. La implementación de tecnologías innovadoras en estos procesos puede ser un factor determinante para mejorar la eficacia y eficiencia de la gestión del talento docente. La integración de sistemas de evaluación en

línea, programas de desarrollo profesional virtual y herramientas de colaboración digital puede facilitar la comunicación, el monitoreo del desempeño y el acceso a recursos educativos de alta calidad.

En este marco, es crucial entender cómo la innovación tecnológica impacta en la gestión del talento docente, particularmente en términos de satisfacción laboral, desempeño y retención del profesorado. La Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM) se presenta como un caso de estudio relevante. La ULEAM, al igual que muchas otras universidades, ha implementado diversas iniciativas tecnológicas en los últimos años, incluyendo la integración de plataformas digitales para la enseñanza, sistemas de evaluación en línea y programas de desarrollo profesional basados en TIC. Estas iniciativas buscan no solo mejorar los procesos educativos, sino también crear un entorno de trabajo más estimulante y productivo para los docentes.

El objetivo principal de esta investigación es determinar si la implementación de tecnologías innovadoras en los procesos de gestión del talento docente. Se plantea la hipótesis de que existe una relación positiva entre la innovación tecnológica y la gestión del talento docente, y que la adopción de tecnologías innovadoras puede generar un ambiente de trabajo más estimulante y productivo para los docentes.

Este estudio no solo contribuye al conocimiento académico sobre la gestión del talento docente en la era digital, sino que también proporcionará recomendaciones prácticas para la ULEAM y otras universidades que buscan mejorar sus procesos de gestión de recursos humanos a través de la tecnología. En última instancia, se espera que los hallazgos de esta investigación ayuden a crear entornos de enseñanza más efectivos y satisfactorios, beneficiando tanto a los docentes como a los estudiantes.

JUSTIFICACIÓN

La innovación tecnológica se ha convertido en un motor fundamental para el desarrollo de las organizaciones en todos los sectores de la economía global. La velocidad a la que avanza la tecnología y transforma los procesos empresariales es asombrosa, y esta dinámica impulsa a las empresas a repensar la forma en que gestionan su talento humano. En este contexto, nos centramos en explorar la intersección crítica entre la innovación tecnológica y la gestión del talento humano, dos áreas intrínsecamente conectadas en el entorno empresarial actual.

Tradicionalmente, la gestión del talento humano se ha limitado a tareas administrativas como la selección, contratación, inducción, capacitación, compensación, evaluación y despidos del personal. Sin embargo, investigaciones recientes han demostrado que su alcance va mucho más allá, posicionándola como un pilar fundamental para el éxito estratégico de las organizaciones. En la actualidad, la gestión del talento humano se enfoca en aspectos clave como el mejoramiento del rendimiento, la promoción de la innovación y la resolución de problemas críticos que puedan surgir dentro de la empresa. De esta manera, se convierte en un elemento crucial en el proceso de transformación organizacional. Atrás quedaron los tiempos en que la gestión del talento humano se limitaba a la administración de personal. Hoy en día, su rol estratégico es indispensable para que las organizaciones alcancen sus objetivos y se adapten a un entorno cada vez más competitivo y cambiante. (Calderón Hernández, Cuartas Castaño, & Álvarez Giraldo, 2009). También lo menciona (Wolfe, 1995), En el ámbito de la gestión del talento humano, las prácticas innovadoras se definen como nuevas ideas, programas y sistemas implementados en la organización con el objetivo de impulsar su desarrollo y crecimiento. Estas iniciativas van más allá de las prácticas tradicionales y buscan responder a las necesidades cambiantes del entorno. A partir del análisis que plantean estos autores, la gestión del talento humano ha evolucionado hacia una estrategia

centrada en mejorar el rendimiento y fomentar la innovación en las organizaciones, reconociendo que la innovación en la gestión del talento humano implica la implementación de nuevas ideas y sistemas para impulsar el desarrollo y el éxito de la organización.

Partiendo de estas afirmaciones, en la actualidad, la gestión del talento humano tiene áreas de mejora con la ayuda de la innovación tecnológica. El motivo de analizar la transformación digital y la gestión del talento nace de considerar que, en las diferentes líneas de investigación sobre talento, parece necesario un mayor nivel de análisis que haga referencia a la influencia del contexto externo e interno de la organización (Thunnissen, Boselie, & Fruytier, 2013). En otras palabras, se busca comprender cómo factores tanto dentro como fuera de la organización influyen en la gestión de su talento humano, tomando en cuenta que la innovación influye directamente como lo dice "Uno de los principales gaps que se están analizando para dar explicación a por qué no todas las empresas alcanzan el éxito en su transformación digital, está en su gestión del talento" (Frankiewicz & Chamorro-Premuzic., 2020). También, la forma en que las organizaciones manejan y desarrollan a su personal podría ser un factor clave que determine si tienen éxito en su transformación digital o no.

A lo largo de la historia, se ha comprobado que las innovaciones tecnológicas generan numerosas oportunidades para el porvenir y surgen nuevas demandas en la sociedad. La historia registra con claridad que las innovaciones tecnológicas han sido catalizadoras de un amplio abanico de oportunidades para el futuro y han dado lugar a nuevas necesidades en la sociedad. La velocidad de los avances tecnológicos, desde la Revolución Industrial hasta la actual era digital, ha transformado de manera fundamental la forma en que vivimos, trabajamos y nos relacionamos.

En este contexto, la gestión del talento humano emerge como un factor crítico. La innovación tecnológica no solo redefine la estructura y operación de las empresas, sino que

también influye en la dinámica del mercado laboral. La introducción de nuevas tecnologías, la automatización de procesos y la digitalización de la economía conllevan a la creación de empleos altamente especializados y la obsolescencia de otros. Como resultado, las organizaciones deben reinventarse constantemente y adaptarse a estas tendencias tecnológicas para mantener su competitividad.

Además, la gestión del talento humano debe estar en sintonía con los avances tecnológicos para atraer, desarrollar y retener a profesionales capacitados en campos emergentes, como la inteligencia artificial, la ciberseguridad y la analítica de datos. Esto implica la necesidad de diseñar estrategias de formación y desarrollo alineadas con las demandas del mercado laboral en evolución.

Es por ello por lo que, en la presente investigación, se pretende estudiar la relación entre la variable de innovación tecnológica y gestión del talento humano dentro de la facultad de Ciencias administrativas, contables y comercio de la ULEAM, esta investigación está enfocada en realizar una encuesta a los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y de Comercio, con el objetivo principal de analizar la influencia de la innovación tecnológica en la gestión del talento humano. A través de esta investigación, se pretende identificar y evaluar las percepciones, experiencias y prácticas de los docentes en relación con la implementación de tecnologías innovadoras y su impacto en los procesos de gestión de recursos humanos dentro del contexto académico. Para lo cual se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Influye la innovación tecnológica en la gestión del talento humano en la facultad de ciencias administrativas, contables y comercio de la Universidad laica Eloy Alfaro de Manabí?

CAPÍTULO I

1. Perspectiva teórica

1.1. Antecedentes

Un primer trabajo corresponde a (VILCACUNDO CÓRDOVA, 2014). *"La Innovación Tecnológica como factor de Competitividad en las pequeñas y medianas empresas manufactureras del cantón Ambato"*. El objetivo de este trabajo es abordar la problemática de los bajos niveles de innovación tecnológica en las pequeñas y medianas empresas (PYMES) manufactureras en el cantón Ambato, Ecuador. El propósito final es definir la incidencia de la innovación tecnológica en la competitividad de estas PYMES y desarrollar estrategias para fortalecer el sector productivo. La metodología empleada en el estudio consistió en la ejecución de un estudio documental y un trabajo de campo. Se llevaron a cabo encuestas a un grupo de PYMES seleccionadas a través de un muestreo aleatorio por conglomerados. Este enfoque permitió obtener información de primera mano sobre los niveles de competitividad e innovación tecnológica en estas empresas. Los datos recopilados en el estudio permitieron realizar un análisis detallado de la problemática estudiada. Se pudo confirmar la hipótesis de que existe un vínculo significativo entre la innovación tecnológica y el desarrollo competitivo de las empresas. Además, se generaron valiosas conclusiones y recomendaciones que contribuyeron al diseño de estrategias destinadas a aumentar los niveles de innovación tecnológica en las PYMES, con el fin de mejorar su competitividad y promover el desarrollo económico local.

Por otro lado, (González Márquez & Romero Doylethy, 2018) *"La Innovación Tecnológica en las Empresas y su Impacto Positivo dentro del Ecuador."* El presente artículo tiene como objetivo demostrar el impacto positivo de la innovación tecnológica en un mundo globalizado, con

un enfoque en la situación en Ecuador. Se busca destacar cómo las actualizaciones tecnológicas influyen en la economía de las empresas y, por ende, en el país, a través de un análisis de la relación entre el uso de tecnología, el talento humano y el crecimiento económico. El artículo emplea una metodología exploratoria y descriptiva para analizar el impacto de la innovación tecnológica en las empresas ecuatorianas. Se exploran los cambios tecnológicos y su influencia en la economía, considerando la interacción entre la tecnología, el talento humano y la demanda del mercado. Se espera que el estudio proporcione evidencia del impacto positivo de la innovación tecnológica en la economía de las empresas y, en última instancia, en el crecimiento económico del país. Además, se sugiere que el uso efectivo de la tecnología, en conjunto con el talento humano, puede generar un flujo de beneficios económicos y un aumento en los ingresos fiscales para el gobierno, lo que contribuiría al desarrollo económico de Ecuador.

Otro artículo de, (Majad Rondó, 2016) "*Gestión del talento humano en organizaciones educativas*". El objetivo de la investigación es analizar por qué las organizaciones son lentas en adoptar cambios y desarrollar una gestión del talento humano en el contexto de organizaciones educativas. La investigación busca establecer un modelo de gestión del talento humano en estas organizaciones. Para llevar a cabo la investigación se empleó una metodología de investigación descriptiva y de campo. Se enmarca en un proyecto factible y se adscribe al paradigma cuantitativo. La metodología utilizada es no experimental y transeccional. La población de estudio consistió en 20 escuelas estadales del municipio San Cristóbal, y se recopilaron datos de 431 docentes y 40 directivos mediante encuestas. Se validaron los instrumentos de recolección de datos a través del juicio de expertos, y se determinó una alta confiabilidad con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.95. La investigación reveló la existencia de necesidades en las dimensiones de gestión, talento humano y trabajo corporativo en las organizaciones educativas estudiadas. La conclusión principal

es que el proceso de incorporación del componente humano en función de las competencias individuales y los objetivos organizacionales no se lleva a cabo de manera óptima. Esto justifica la necesidad de diseñar un modelo de gestión del talento humano en el contexto de las organizaciones educativas estudiadas.

Por otro lado, "*La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en Placa Centro DISALME Cía. Ltda. de la ciudad de Manta en el año 2016*" (Ruiz Ronquillo, 2018). El objetivo de la investigación es identificar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral en la empresa DISALME Cía. Ltda., una distribuidora de la red Placa centró Masisa, que se dedica a la comercialización de materia prima y productos complementarios para la fabricación de muebles en la ciudad de Manta. Este objetivo surge a partir de la observación de deficiencias en las políticas de gestión del talento humano en la empresa estudiada, lo que limita su capacidad para mejorar su productividad a través de prácticas de gestión eficaces. La investigación se basa en métodos cualitativos y se desarrolla a través de la exposición de conceptos y fundamentos utilizando fuentes bibliográficas y documentales. Además, se utiliza un enfoque descriptivo. Se lleva a cabo un diagnóstico de campo que implica la recolección de datos a través de herramientas como entrevistas y encuestas. La metodología se centra en la evaluación de la gestión del talento humano y la productividad laboral en la empresa objeto de estudio. A partir de la metodología aplicada, se desarrolla un marco teórico referencial que permite evaluar la gestión del talento humano y la productividad laboral en la empresa DISALME Cía. Ltda. Como resultado de esta evaluación, se proponen acciones para mejorar la gestión del talento humano en la empresa, con el objetivo de potenciar su productividad y rendimiento laboral.

Por otro lado, Autor" *La innovación tecnológica y su incidencia en la competitividad de las medianas* " (PINARGOTE PICO, 2023). El objetivo del trabajo de investigación es realizar un

diagnóstico sobre la innovación tecnológica y su impacto en la competitividad de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta, Ecuador. Se busca comprender cómo la innovación tecnológica influye en la competitividad de estas empresas. La investigación utiliza una metodología mixta que combina enfoques cuantitativos y cualitativos de tipo descriptivo. Para la recolección de datos, se aplicó una encuesta a los empresarios o dueños de las 100 medianas empresas comerciales en Manta. La encuesta se relaciona con dos variables: competitividad empresarial e innovación tecnológica. Los resultados del estudio confirman la hipótesis de investigación, estableciendo que la innovación tecnológica es un factor determinante de la competitividad en las medianas empresas comerciales de Manta. Se revela que el nivel de innovación tecnológica en este segmento de empresas es medio y relativamente bajo en comparación con otros contextos empresariales a nivel nacional. Como resultado de la investigación, se propone la creación de un clúster de innovación tecnológica para que las medianas empresas comerciales de Manta puedan mantener un crecimiento constante en el tiempo y ser competitivas en el mercado. En resumen, se concluye que los empresarios de estas medianas empresas necesitan desarrollar estrategias relacionadas con la innovación tecnológica y las demandas del entorno para ofrecer productos y servicios de alta demanda en las comunidades donde operan.

De la misma manera se encontró la investigación de (GUTIÉRREZ LÓPEZ, 2019). "*Innovación y Gestión Humana en América Latina y Estados Unidos: Un Estudio Teórico y Comparativo.*" El objetivo del trabajo es investigar el estado de la innovación relacionada con el desarrollo de procesos de Gestión Humana en países de América Latina y Estados Unidos. Se busca entender cómo la gestión de recursos humanos está relacionada con la innovación y cómo esto afecta a la competitividad de las empresas en estos países. El estudio se basa en una

metodología que involucra la revisión y análisis teórico de literatura y datos estadísticos. Se utilizaron bases de datos como Scopus, Redalyc.org, Dialnet y ProQuest, y se obtuvieron datos estadísticos del Banco Mundial y RYCIT. La metodología permitió realizar un análisis comparativo de los países estudiados. Según los resultados del estudio, se concluye que América Latina está haciendo esfuerzos en el ámbito de la innovación, pero aún muestra un proceso que no demuestra resultados óptimos. Las empresas en estos países innovan en función del entorno económico, políticas y relaciones que se establecen entre diferentes sectores para mejorar su competitividad. El documento sugiere que se están realizando esfuerzos en el campo de la innovación, pero aún hay margen para mejorar y obtener resultados óptimos en el futuro.

Por otro lado, Autor: (Bujaico Silva, 2022). *“Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro Vacacional Huampaní, Chosica, 2021”*. Evaluar el impacto de las prácticas de gestión de personas en los resultados laborales de los trabajadores en Huampaní. La presente investigación se ha desarrollado bajo un enfoque cuantitativo, empleando un diseño transversal para recopilar y analizar los datos. El nivel de investigación es correlacional causal, y se clasifica como investigación básica. Se emplea una muestra de 89 colaboradores a quienes se les aplican dos cuestionarios para medir las variables "Gestión del Talento Humano" y "Desempeño Laboral," ambos cuestionarios contienen cinco dimensiones y 28 ítems para recopilar información. La conclusión del estudio indica que la percepción de la Gestión del Talento Humano por parte de los colaboradores es mayoritariamente regular (50.6%), mientras que el 41.57% la considera eficiente. En cuanto al Desempeño Laboral, se determinó que el 34.8% de los colaboradores tiene un buen desempeño y el 44% tiene un desempeño laboral muy bueno. En resumen, la gestión del talento humano está relacionada con el desempeño laboral de los trabajadores del centro vacacional. Como recomendación, se sugiere a

los responsables de Recursos Humanos, la Oficina de Administración y Finanzas, y el Gerente General del Centro Vacacional Huampaní, planificar políticas de recursos humanos eficientes para alcanzar las metas y objetivos institucionales.

Por otro lado, los autores (Del Río-Cortina, Acosta-Mesa, Santis-Puche, & Machado-Licona, 2022). En su artículo *"Efectos Mediadores de la Innovación entre el Talento Humano y el Desempeño Organizacional."* Este estudio tiene como objetivo principal descifrar el papel mediador que juega la innovación en la relación entre el talento humano y el desempeño organizacional. Buscamos comprender cómo la gestión efectiva del talento humano y el fomento de la capacidad de innovación pueden impulsar el desempeño de las organizaciones y, en consecuencia, otorgarles ventajas competitivas en un entorno dinámico. En otras palabras, nos proponemos examinar en profundidad cómo las organizaciones que invierten en el desarrollo de su talento humano y promueven una cultura de innovación pueden alcanzar un mejor desempeño en comparación con aquellas que no lo hacen. El estudio implementa un enfoque cuantitativo en un marco descriptivo-analítico con un alcance correlacional. Se recopilan datos empíricos de organizaciones en la costa caribe colombiana, específicamente en el sector hotelero, mediante la utilización de un modelo de ecuaciones estructurales para validar los resultados. Los hallazgos de este estudio revelan que la innovación actúa como un elemento mediador fundamental en la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. Esto resalta la importancia de factores internos en una organización que pueden impulsar mejoras en el desempeño general de la misma. En resumen, se destaca la relevancia de la gestión del talento humano y la innovación como elementos que pueden contribuir a ventajas competitivas en las organizaciones.

De la misma manera (Ríos Bolívar & Marroquín Arreola, 2012) " *Innovación tecnológica como mecanismo para impulsar el crecimiento económico Evidencia regional para México* *Innovación tecnológica como mecanismo para impulsar el crecimiento económico*". Este estudio examina la importancia de la innovación tecnológica en el crecimiento económico regional de México. Para lograr este objetivo, se implementa un modelo que combina una función de innovación y una función de producción, permitiendo determinar el nivel de interacción entre las variables de innovación y crecimiento económico. La investigación se basa en información estadística a nivel de entidad federativa, abarcando un período de 14 años, desde 1994 hasta 2008. El objetivo principal es comprender cómo la innovación tecnológica impulsa el crecimiento económico regional en México. A través del modelo propuesto, se busca identificar la relación causal entre estas variables y cuantificar su impacto en el desarrollo económico de las distintas regiones del país. Se utiliza un modelo econométrico de MCO (Mínimos Cuadrados Ordinarios) para estimar la función de innovación. Además, se utilizan datos de panel que abarcan variables como el PIB per cápita, el gasto en I+D, el salario, la innovación y las externalidades durante el periodo 1993-2008 para estimar la función de producción Cobb-Douglas ampliada. Los resultados del trabajo demuestran que los postulados de los modelos de crecimiento endógeno se cumplen de manera significativa en el caso de México. Los resultados económicos indican que el stock de conocimientos desempeña un papel relevante en la generación de innovaciones, tal como sugieren los modelos de crecimiento endógeno. Además, se concluye que la incorporación de innovaciones tecnológicas en el proceso productivo tiene un impacto positivo en el crecimiento del PIB per cápita a nivel regional. Sin embargo, estos efectos no son lo suficientemente significativos para lograr un crecimiento económico sostenido debido a su magnitud limitada. A pesar de ello, se destaca la importancia de la inversión en investigación y desarrollo (I+D) para el crecimiento

económico, aunque se sugiere realizar un estudio más profundo para comprender por qué la innovación no ha contribuido de manera significativa al crecimiento económico en México.

Por último, (Lee Cooke , Schuler, & Varma, 2020)"*Gestión de Recursos Humanos en Asia: Investigación y Práctica*". El objetivo del artículo es arrojar luz sobre los problemas de gestión de recursos humanos (HRM) en Asia y guiar futuras investigaciones en y sobre esta región. Se analiza el crecimiento de la investigación sobre HRM en Asia en los últimos veinticinco años y se resumen los temas clave que surgen de los artículos de revisión en el número especial. No se proporciona información específica sobre la metodología utilizada en este artículo, ya que parece ser una revisión introductoria del campo de la gestión de recursos humanos en Asia y una presentación de los temas abordados en el número especial. El artículo ofrece sugerencias para futuras investigaciones y prácticas en el campo de la gestión de recursos humanos en Asia. Se mencionan temas clave que se han explorado en la investigación y práctica de HRM en Asia, así como temas emergentes y críticos para futuras investigaciones, como la voz de los empleados, diversidad e inclusión, bienestar y resiliencia de los empleados, y más. También se enfatiza la importancia de capturar y reflexionar sobre los desarrollos actuales en la región, dado el crecimiento económico y los cambios en el empleo que están ocurriendo en Asia.

1.1. Bases teóricas

Modelo Teórico. Variable X: Innovación Tecnológica

En esta variable se abordarán las investigaciones y afirmaciones de autores que han estudiado a lo largo de su vida, comenzamos por (PINARGOTE PICO, 2023), dice que "*la innovación tecnológica constituye uno de los principales factores determinantes de la competitividad en las medianas empresas comerciales de Manta*", lo que se entiende que estas

innovaciones permiten a las organizaciones desarrollar ideas y conceptos novedosos, lo que a su vez contribuye a su bienestar y ventaja competitiva. Por otro lado, el autor (VILCACUNDO CÓRDOVA, 2014) menciona que utilizar la tecnología como motor para que las pequeñas y medianas empresas sean más competitivas y contribuyan al crecimiento económico local. Así mismo (Rodríguez Jimenez, 2021). La implementación de la innovación tecnológica llevará a que la empresa pueda producir productos novedosos, así como a introducir elementos nuevos en los procesos.

Según (ABDUKHOSHIMOV & DURMUŞ-ÖZDEMİR, 2016) La innovación tecnológica es un nuevo método para combinar recursos y generar productos o servicios, y es fundamental para el crecimiento económico. Mientras que, (Olomu, Opeyemi Akinwale, & Oluwaseun Adepoju, 2016) La innovación tecnológica se divide en dos categorías principales: la innovación de producto, que implica el desarrollo de nuevos productos o la mejora significativa de los existentes a través de la aplicación de tecnologías emergentes, y la innovación de proceso, que busca optimizar los métodos de producción o los procedimientos de prestación de servicios, con el objetivo de aumentar la eficiencia y reducir costos. (PINARGOTE PICO, 2023) mide la innovación tecnológica con 4 dimensiones donde esta metodología permitirá una comprensión integral de cómo la tecnología impacta y se refleja en estas áreas, proporcionando una visión completa del panorama de innovación en la organización. El autor nos indica que por medio de las siguientes dimensiones mide la variable:

- Innovación de procesos
- Innovación de productos y servicios
- Innovación organizacional
- Innovación de marketing

Para (VILCACUNDO CÓRDOVA, 2014) mide la innovación tecnológica con dos dimensiones, este enfoque tiene como objetivo proporcionar una comprensión profunda de cómo las tecnologías impactan la cadena de valor de la organización y cómo se pueden clasificar de manera efectiva. Esto permitirá una visión más completa de la adopción tecnológica y su impacto en la estructura y operaciones de la empresa. A continuación, las dimensiones;

- Aplicaciones en la cadena de valor
- Clasificación

Por otra parte (Rodriguez Jimenez, 2021) mide la innovación tecnológica con dos dimensiones este enfoque tiene como objetivo proporcionar una visión integral de cómo las tecnologías influyen en la mejora de productos y en la optimización de procesos dentro de la organización. De esta manera nos indica que mide a variable con las siguientes dos dimensiones:

- Innovación de producto
- Innovación de procesos

Por último (Olomu, Opeyemi Akinwale, & Oluwaseun Adepoju, 2016) (ABDUKHOSHIMOV & DURMUŞ-ÖZDEMİR, 2016) estos autores miden la innovación tecnológica con 8 dimensiones este enfoque busca proporcionar una comprensión profunda de cómo la tecnología influye en todos estos aspectos, permitiendo una evaluación completa de su impacto en la organización y sus operaciones. De esta manera miden la variable con las siguientes dimensiones:

- Aprendizaje tecnológico
- Investigación y desarrollo
- Asignación de recursos
- Capacidad de fabricación

- Habilidad de comercialización
- Habilidad / estrategia organizacional
- Capacidad relacionada con la escala
- Innovación de producto
- Innovación de proceso

Modelo teórico. Variable Y: Gestión del Talento Humano

En este proyecto, basamos la definición de las variables en las afirmaciones de autores que han investigado y estudiado estas variables a lo largo de sus carreras y obras. Comenzamos por, *“La gestión de recursos humanos es un aspecto de la administración organizacional que se refiere al proceso administrativo aplicado al incremento y preservación del esfuerzo, las prácticas, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la estructura, en beneficio de un sujeto, de la propia organización y del país en general”* (ABRIOJO & EFRAIN, 2021). Este autor refiere a la gestión de recursos humanos como un proceso administrativo que se centra en mejorar y mantener el esfuerzo, las prácticas, la salud, los conocimientos y las habilidades de los miembros de una organización. Así mismo (Chiavenato, 2009) La gestión del talento humano posee dimensiones para realizar un adecuado estudio de esta variable dentro de las organizaciones, entre las cuales tenemos:

- Perfil del empleado
- Rotación del personal
- Educación
- Compromiso y motivación

- Formación
- Resultado
- Capacitación y desarrollo del talento
- El proceso de capacitación
- Calidad del talento humano
- Factores de la retención del talento humano

Por otro lado, (Bujaico Silva, 2022) dice que, La gestión del talento humano implica abordar múltiples aspectos, desde la planificación estratégica de los recursos humanos y la definición de políticas laborales, hasta la implementación de programas de desarrollo profesional, la gestión de la compensación y los beneficios sociales, y la promoción de la seguridad y el bienestar en el lugar de trabajo. Todas estas dimensiones son fundamentales para optimizar el desempeño de los empleados y alcanzar los objetivos organizacionales. Queda entendido que todas estas dimensiones contribuyen al bienestar de los trabajadores y al logro de los objetivos institucionales.

Por otro lado, el autor (Vásquez Castro, 2022), analizó diversas dimensiones de la gestión de recursos humanos. La planificación de recursos humanos se enfoca en diseñar la estructura organizacional más adecuada, utilizando herramientas como organigramas y entrevistas en diferentes etapas del proceso. El desempeño de los empleados está directamente relacionado con la eficacia de la gestión del talento, la cual se ve reforzada a través de mecanismos de retroalimentación y sistemas de recompensas. Así mismo el autor (Espinoza Mallque & Montalvo Cerron , 2021), dice que, Para que los empleados se sientan comprometidos con la empresa, es fundamental establecer una comunicación fluida y colaborativa entre todos los niveles jerárquicos. Esto fomenta un entorno de trabajo positivo y participativo, donde los empleados se sienten

valorados y motivados a aportar sus ideas. Por último, el autor (Chafra Bonilla, 2014). La gestión de recursos humanos es un proceso constante que incluye desde la incorporación de nuevos empleados hasta su desarrollo profesional a lo largo de su trayectoria en la empresa.

(ABRIOJO & EFRAIN, 2021) mide la Gestión del Talento Humano con 3 dimensiones este enfoque tiene como objetivo proporcionar una visión completa de cómo se maneja el talento humano en la organización, desde el proceso de selección de empleados hasta su desarrollo a través de capacitación, y la evaluación continua de su rendimiento. La evaluación de estas dimensiones permitirá comprender en detalle cómo se gestiona y optimiza el talento humano en la empresa. Por medio de las siguientes dimensiones mide la variable:

- Selección de personal
- Capacitación
- Evaluación

Para (Bujaco Silva, 2022) mide la Gestión del talento humano con 5 dimensiones este enfoque tiene como objetivo proporcionar una comprensión profunda de cómo se gestionan y promueven las políticas y prácticas relacionadas con el recurso humano en la organización, permitiendo una evaluación completa de su impacto en la satisfacción y el desempeño de los empleados. El autor presenta las siguientes dimensiones para poder medir la variable:

- Planificación de políticas
- Remuneración y beneficios sociales
- Desarrollo y capacitación al personal
- Seguridad y salud
- Bienestar social

(Vásquez Castro, 2022) mide la GTH con 5 dimensiones este enfoque tiene como propósito proporcionar una comprensión completa de cómo se lleva a cabo el proceso de contratación y adaptación de nuevos miembros al equipo, permitiendo una evaluación exhaustiva de su influencia en la incorporación exitosa de talento humano a la empresa. El autor mide la variable mediante las siguientes dimensiones:

- Contratación de Personal
- Subprocesos de Contratación de Personal
- Reclutamiento de Personal
- Selección de personal
- Inducción

Por otro lado (Espinoza Mallque & Montalvo Cerron , 2021) mide la Gestión del talento humano con 5 dimensiones donde busca proporcionar una visión completa y detallada de cómo se gestionan y fomentan estos aspectos en la organización, lo que permitirá una evaluación integral del rendimiento y la contribución de los empleados a los objetivos institucionales. El autor mide la variable con las siguientes dimensiones:

- Conocimiento
- Habilidades
- Actitud
- Capacidades
- Motivaciones

Por último (Chafra Bonilla, 2014) mide la Gestión del talento humano con 4 dimensiones que muestran cómo se maneja el ciclo completo del talento humano en la empresa, desde la

incorporación inicial hasta el desarrollo continuo y la supervisión del rendimiento, permitiendo una evaluación integral del impacto de estas prácticas en la organización.

- Integración
- Contratación
- Desarrollo
- Control

CAPITULO II

2. Metodología

2.1. Diseño teórico

2.1.1 Problema general.

¿La innovación tecnológica influye en la gestión del talento humano de la facultad de ciencias administrativas, contables y comercio de la ULEAM?

2.1.2. Problemas específicos.

- ¿Cómo influye la innovación de procesos en la gestión del talento humano de la facultad de ciencias administrativas, contables y comercio de la ULEAM?
- ¿Cómo influye la innovación de productos y servicios en la gestión del talento humano de la facultad de ciencias administrativas, contables y comercio de la ULEAM?
- ¿De qué manera la innovación organizacional influye dentro de la gestión del talento humano en la facultad de ciencias administrativas, contables y comercio en la ULEAM?

2.1.3. Objeto y campo de acción.

El objeto de estudio es la innovación tecnológica y el campo de acción es la adaptabilidad del talento humano ante la innovación tecnológica

2.1.4. Objetivo general.

Determinar si la innovación tecnológica influye en la gestión del talento humano en la facultad de ciencias administrativas de la ULEAM.

2.1.5. Objetivos específicos.

- ¿Influye la innovación de procesos en la gestión del talento humano de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la ULEAM?
- ¿Influye la innovación de productos y servicios en la gestión del talento humano de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la ULEAM?
- ¿Influye la innovación organizacional en la gestión del talento humano de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la ULEAM?

2.1.6. Hipótesis

La implementación efectiva de innovación de procesos, innovación de productos y servicios, por último, la innovación organizacional influye significativamente en la Gestión del Talento Humano (GTH) de la facultad de ciencias administrativas, contables y comercio de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, mejorando la eficiencia, la satisfacción y el desempeño del personal, y contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.

2.1.7. Hipótesis específicas.

- La innovación de procesos influye en la GTH de la facultad de ciencias administrativas, contables y comercio de la ULEAM.
- La innovación de productos y servicios influye en la GTH de la facultad de ciencias administrativas, contables y comercio de la ULEAM
- La innovación organizacional influye en la GTH de la facultad de ciencias administrativas, contables y comercio de la ULEAM.

2.1.8. Definición de variables.

Variable X: Innovación Tecnológica

La innovación tecnológica puede entenderse como un proceso de aprendizaje que impulsa cambios significativos, rediseños o reorganizaciones dentro de las organizaciones.

Estas transformaciones pueden abarcar varios aspectos que se consideran cruciales para el éxito de la organización, como la estructura, los procesos, los productos, los sistemas y la tecnología. Al adoptar la innovación tecnológica, las organizaciones pueden fomentar el desarrollo de ideas y conceptos novedosos que, en última instancia, contribuyen a su bienestar general. (Tejada Estrada, Cruz Montero, Uribe Hernandez , & Rios Herrera , 2019).

La innovación tecnológica también podemos verla como un proceso de enseñanza continuo que implica la transformación de conocimientos, prácticas y rutinas para introducir productos, procesos o estructuras organizativas nuevos o mejorados.

La innovación tecnológica implica un proceso de aprendizaje dinámico que fomenta la transformación del conocimiento tecnológico a través de interacciones entre rutinas establecidas. Esta perspectiva subraya que la innovación tecnológica no es un evento aislado sino más bien un proceso continuo de interacción entre diversas ideas y prácticas. Además, dos características clave de la innovación tecnológica: complementariedad y dimensionalidad. La complementariedad se refiere a la interconexión y el refuerzo de diferentes innovaciones tecnológicas. La dimensionalidad, por otro lado, abarca los distintos niveles de complejidad del conocimiento tecnológico. El proceso de innovación tecnológica ha evolucionado con el tiempo, pasando de un enfoque de "aprendizaje individual" a un paradigma de "aprendizaje social". Este cambio se atribuye a la creciente complejidad del conocimiento tecnológico y al imperativo de colaboración entre diversos actores para impulsar el desarrollo de nuevas tecnologías. (Benavides, 2004)

Variable Y: Gestión del talento humano

La Gestión del Talento Humano se configura como una estrategia fundamental para las organizaciones, pues engloba un conjunto de procesos y acciones orientadas a atraer, cultivar, mantener y estimular a los colaboradores. Esta disciplina no solo busca optimizar el desempeño del capital humano, sino que también fomenta un ambiente laboral positivo y propicio para el desarrollo profesional y personal de los empleados.

El objetivo primordial es potenciar el desempeño del capital humano para alcanzar las metas institucionales y asegurar el éxito continuo de la empresa. Esta disciplina implica administrar eficazmente los recursos humanos, reconociendo su valor esencial para el logro de los objetivos organizacionales. (Majad Rondó, 2016) También cuestiona el término "recursos humanos", argumentando que deshumaniza a los empleados al compararlos con objetos. En cambio, enfatiza la importancia de valorar a las personas como individuos con capacidades únicas que contribuyen al éxito organizacional.

2.1.9. Operacionalización de la variable.

Tabla 1 Operacionalización de la variable

VARIABLES	DIMENSIONES	ÍTEMS
Innovación Tecnológica X (PINARGOTE PICO, 2023).	Innovación de procesos	¿Cree que la Universidad ha implementado tecnologías en la Facultad de Ciencias Administrativas, Contable y Comercio, para mejorar la atención a los usuarios?
		¿Considera que la implementación de tecnologías innovadoras ha mejorado los procesos de enseñanza - aprendizaje en beneficio de los estudiantes en su facultad?
	Innovación de productos y servicios	¿Cree que existen nuevos métodos de comunicación y servicios que facilitan la interacción entre docentes y estudiantes?
		¿Considera que la universidad ha implementado programas o servicios nuevos en respuesta a las necesidades de los estudiantes?
	Innovación organizacional	¿Considera que se han instaurado nuevos modelos de enseñanza/aprendizajes innovadores para captar y retener estudiantes?
		¿Considera que la universidad ofrece programas periódicos de capacitación para el colectivo docente?
Gestión del talento humano Y (Espinoza Mallque & Montalvo Cerron, 2021)	Conocimiento	¿Considera que los estudiantes están familiarizados con los procesos de gestión de la universidad?
		¿Considera que la universidad fomenta la eficacia y eficiencia en el trabajo docente?
	Actitud	¿Cree que se aplican buenas prácticas en la Universidad Eloy Alfaro de Manabí?

	¿Qué tan satisfecho/a está con la transparencia y la comunicación de la universidad respecto a los procesos de gestión?
Habilidades	¿Considera que la Facultad aplica los conocimientos de gestión en el recurso de talento humano en su labor diaria?
	¿Considera que el docente aplica sus conocimientos de gestión apoyados por tecnologías innovadoras en su labor diaria en la Facultad?

2.2. Diseño metodológico.

2.2.1. Alcance

Para analizar cómo la innovación tecnológica impacta en la gestión del talento humano en la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la ULEAM, en esta investigación se adoptó un enfoque descriptivo, el cual facilitó la obtención de una comprensión profunda y detallada de la realidad en la universidad. Este enfoque permitió obtener una visión integral y precisa del contexto, lo que a su vez posibilitó el abordaje y la solución de problemas fundamentados en dicho conocimiento.

2.2.2. Diseño

En esta investigación, se adoptó un enfoque no experimental, el cual se caracteriza por no manipular variables de forma deliberada y centrarse en la observación y análisis de fenómenos en su entorno natural (Hernández Sampieri, 2017). Este enfoque permite comprender mejor la situación en estudio y así identificar soluciones adecuadas.

Se empleó un diseño transversal, que implica la recolección de datos en un punto específico en el tiempo, lo que permite observar la situación actual y sus relaciones en ese preciso momento. En esta tesis, se utiliza este enfoque para analizar la influencia de la innovación tecnológica en la gestión del talento humano en la facultad de ciencias administrativas, contables y de comercio de la ULEAM en un punto específico en el tiempo.

2.2.3. Población y muestra

En este estudio se consideró a la totalidad de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio, que ascienden a 147, distribuidos en seis carreras.

Dado el tamaño de la población objetivo, se consideró necesario implementar un proceso de muestreo para obtener resultados confiables. En este sentido, se aplicó un muestreo probabilístico aleatorio simple para poblaciones finitas, ya que este tipo de diseño es idóneo para establecer relaciones entre las variables y los resultados del estudio. La fórmula utilizada para determinar el tamaño muestral fue la siguiente:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza deseada (95%) (1,96)

p= Probabilidad de ocurrencia (50%) (0,5)

q= Probabilidad de no ocurrencia (50%) (0,5)

e= Error de muestreo (0,05)

N= Tamaño de la población 147

Una vez aplicada la fórmula de arriba en un Excel obtenemos como resultado que el tamaño de muestra "n" = 106,52

Utilizando una herramienta de cálculo de muestras finitas en Excel, se determinó que el tamaño muestral necesario para este estudio es equivalente al total de la población objetivo, es decir, 106 docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Este resultado se obtuvo con un margen de error

del 5% y un nivel de confianza del 95%, lo que garantiza la confiabilidad de los datos obtenidos.

Debido a la baja cantidad de docentes en la carrera de Finanzas, decidí agruparlos con los de Contabilidad y Auditoría para obtener muestras más representativas en cada categoría, después usé regla de 3 simple donde primero calculé el número total de docentes por carrera multiplicado por la muestra que es 106, luego dividido por la cantidad total de docentes de toda la facultad obteniendo como resultado 26,68 redondeado 27, esta es la cantidad de docentes que debo encuestar de la carrera administración de empresas. Este ejercicio lo realice para las otras 4 carreras y obtener los debidos resultados.

Ejemplo:

Administrativas

147 ----- 106

37 ----- X = 26,68

Después volví a aplicar regla de 3 simple para descubrir el porcentaje que representa esa cantidad, primero multipliqué la cantidad de docentes que debo aplicar la encuesta de cada carrera que es 27 multiplicado por 100 que es la muestra, después lo divido para la muestra que es 106 obteniendo como resultado 25,47%, este es el porcentaje que representa los docentes encuestados de la carrera administración de empresas. Este ejercicio lo realice para las otras 4 carreras y obtener los debidos resultados.

Ejemplo:

Administrativas

$$106 \text{ ----- } 100$$

$$27 \text{ ----- } X = 25,47\%$$

A continuación, todos los resultados obtenidos de todas las 5 carreras:

Tabla 2 Tamaño muestral

Carrera	Total, de Docentes	Proporción	Tamaño Muestral Deseado
Administración	37	25% (0.25)	26.68 (redondear al entero más cercano: 27)
Comercio Exterior	26	18% (0.18)	18.74 (redondear al entero más cercano: 19)
Contabilidad y Auditoría	37	25% (0.25)	26.68 (redondear al entero más cercano: 27)
Gestión de la Información	21	15% (0.15)	15.14 (redondear al entero más cercano: 15)
Mercadotecnia	26	18% (0.18)	18.74 (redondear al entero más cercano: 19)
Total	147	100% (1)	106

2.2.4. Instrumento de medición y recolección de datos.

En el ámbito de la investigación, el instrumento de medición sirve como una herramienta crucial para que el investigador recopile y registre información relacionada con las variables de interés. Estas variables, a su vez, representan los aspectos de la realidad que el investigador pretende capturar y posteriormente estandarizar y cuantificar para su análisis. (Hernandez Smpieri , Fernandez Collado , & Baptista Lucio , 2014).

Para la recopilación de datos en este estudio, se utilizó un instrumento de formulario en Microsoft Forms, Si bien una parte de los datos se recolectó en línea, es relevante mencionar que la mitad de los resultados se obtuvieron a través de una encuesta presencial. Para ello, se

visitaron las diferentes facultades y se entregaron encuestas impresas a los profesores. El cuestionario utilizó una escala Likert de cinco puntos, una escala ordinal, para construir sus preguntas. La escala iba desde 1, que indica "Totalmente en desacuerdo", hasta 5, que significa "Totalmente de acuerdo", donde 2 representa "en desacuerdo", 3 representa "neutral" y 4 representa "de acuerdo". Este cuestionario fue administrado a los 106 profesores de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la ULEAM.

CAPITULO III

3. Diagnostico

3.1. Análisis de fiabilidad

Tabla 3 Análisis de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,910	12

Nota: Resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la FCACC

El análisis de confiabilidad arrojó un coeficiente de 0,910, lo que indica que el instrumento empleado presenta alta consistencia interna. Esto es evidente por la proximidad del valor calculado a 1 (uno).

3.1.2. Análisis de resultados

3.1.3. Resultados de variable: Innovación tecnológica

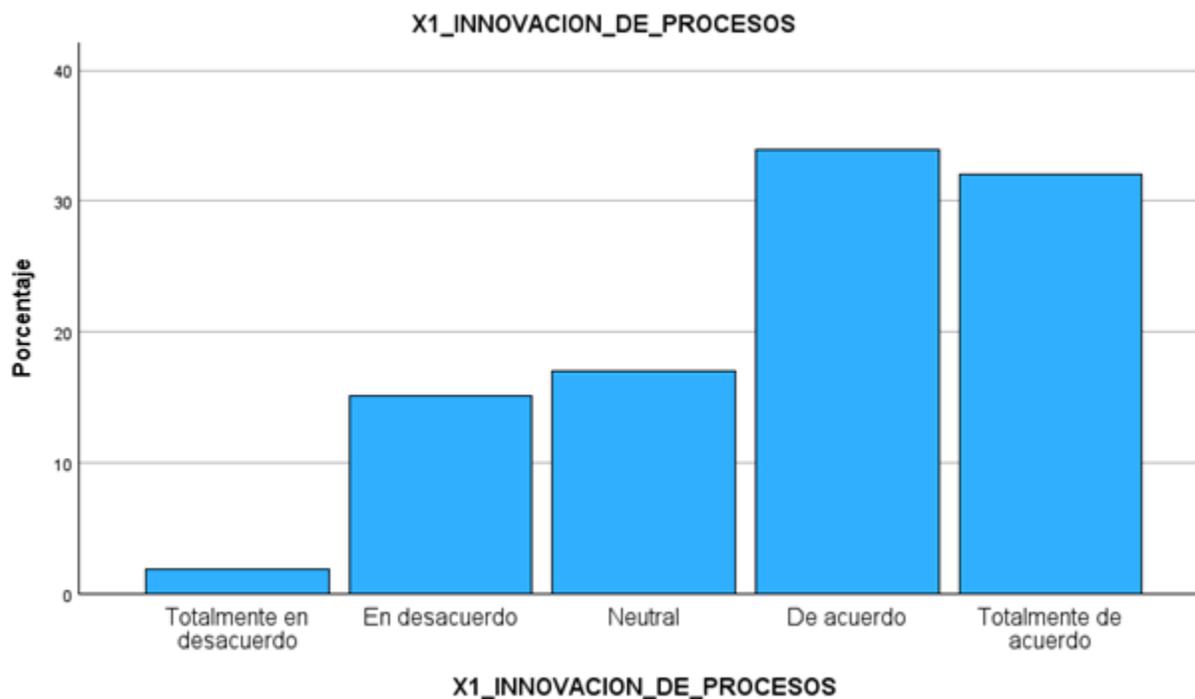
Dimensión agrupada: Innovación de procesos

Tabla 4 Innovación de Procesos

INNOVACION DE PROCESOS		
	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	1,9%
En desacuerdo	16	15,1%
Neutral	18	17,0%
De acuerdo	36	34,0%
Totalmente de acuerdo	34	32,1%
Total	106	100%

Nota: Resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la FCACC

Figura 1 Innovación de procesos



Nota: Resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la FCACC

Análisis

De acuerdo con la tabla 4 y figura 1 se evidencia que de los 106 encuestados un 1,9% (2) están totalmente en desacuerdo, un 15,1% (16) están en desacuerdo, un 17% (18) están neutral, 34% (36) están de acuerdo, un 32,1% (34) están totalmente de acuerdo, esto indica que los docentes de la facultad están en su mayoría de acuerdo con la innovación de procesos que se ha aplicado dentro de la facultad.

Al analizar las respuestas de los docentes sobre la implementación de tecnologías como plataformas virtuales de aprendizaje y herramientas colaborativas en línea, se observa una tendencia positiva hacia la innovación de procesos. El 66.1% de los docentes considera que estas tecnologías han mejorado la atención a los usuarios y los procesos de enseñanza-aprendizaje. Sin embargo, el 17% de los docentes se muestra neutral, lo que sugiere que es necesario brindar mayor

capacitación y soporte técnico para que todos los docentes puedan aprovechar al máximo las nuevas herramientas. Además, es importante continuar evaluando el impacto de estas tecnologías en el logro de los objetivos educativos y realizar ajustes en función de los resultados obtenidos.

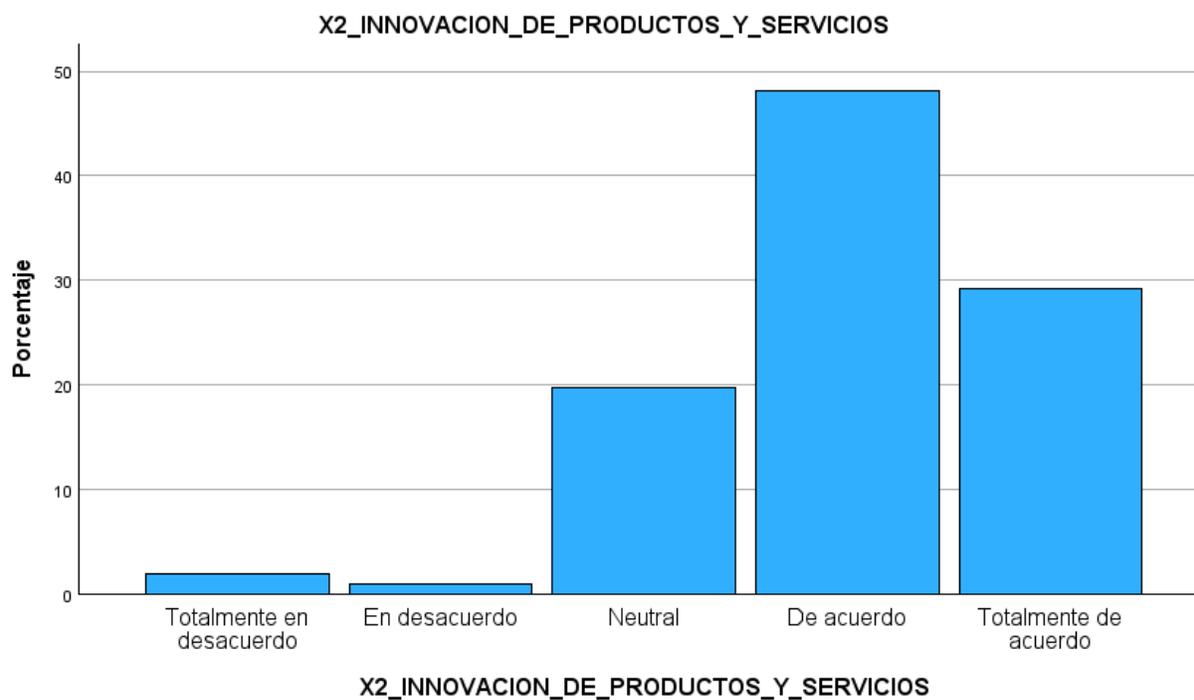
Dimensión agrupada: innovación de productos y servicios

Tabla 5 Innovación de productos y servicios

INNOVACION DE PRODUCTOS Y SERVICIOS		
	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	1,9%
En desacuerdo	1	0,9%
Neutral	21	19,8%
De acuerdo	51	48,1%
Totalmente de acuerdo	31	29,2%
Total	106	100%

Nota: Resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la FCACC

Figura 2 Innovación de productos y servicios



Nota: Resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la FCACC

Análisis

De acuerdo con la tabla 5 y figura 2 se evidencia que de los 106 encuestados un 1,9% (2) están totalmente en desacuerdo, un 0,9% (1) están en desacuerdo, un 19,8% (21) están neutral, 48,1% (51) están de acuerdo, un 29,2% (31) están totalmente de acuerdo, es importante destacar que la mayoría de los docentes (77,3%) se encuentran entre de acuerdo y totalmente de acuerdo con la innovación de productos y servicios implementada en la facultad. Esto sugiere que los docentes reconocen y valoran los esfuerzos realizados para mejorar la oferta académica y las herramientas disponibles para su labor docente. Esta tendencia positiva también indica que la mayoría de los docentes perciben que la facultad ha introducido productos y servicios novedosos que facilitan la interacción entre docentes y estudiantes, y que estos responden de manera efectiva a las necesidades del alumnado.

Sin embargo, existe un porcentaje significativo de docentes (19,8%) que se ubican en la categoría neutral. Si bien esto no indica necesariamente una opinión negativa, sí sugiere que hay espacio para mejorar la comunicación y la comprensión de las innovaciones introducidas.

Dimensión agrupada: Innovación organizacional

Tabla 6 Innovación organizacional

INNOVACION ORGANIZACIONAL		
	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	1,9%
En desacuerdo	2	1,9%
Neutral	18	17,0%
De acuerdo	37	34,9%
Totalmente de acuerdo	47	44,3%
Total	106	100%

Nota: Resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la FCACC

Figura 3 Innovación organizacional



Nota: Resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la FCACC

Análisis

De acuerdo con la tabla 6 y figura 3 se evidencia que de los 106 encuestados un 1,9% (2) están totalmente en desacuerdo, un 1,9% (2) están en desacuerdo, un 17% (18) están neutral, 34,9% (37) están de acuerdo, un 44,3% (47) están totalmente de acuerdo, los resultados de la encuesta sobre la innovación organizacional en la Facultad de ciencias administrativas, contables y comercio, revelan una perspectiva positiva entre los docentes, con un 79,2% (84) de los encuestados que se ubican en las categorías de "de acuerdo" y "totalmente de acuerdo". Esta tendencia indica que la mayoría de los docentes perciben que la facultad ha implementado cambios positivos en cuanto a modelos de enseñanza y aprendizaje, y programas de capacitación docente.

Los datos obtenidos revelan una tendencia general hacia una percepción positiva de la innovación organizacional por parte del cuerpo docente. Sin embargo, un porcentaje considerable

mantiene una postura neutral, lo que sugiere la necesidad de profundizar en la comunicación y el acompañamiento en la implementación de estas nuevas prácticas

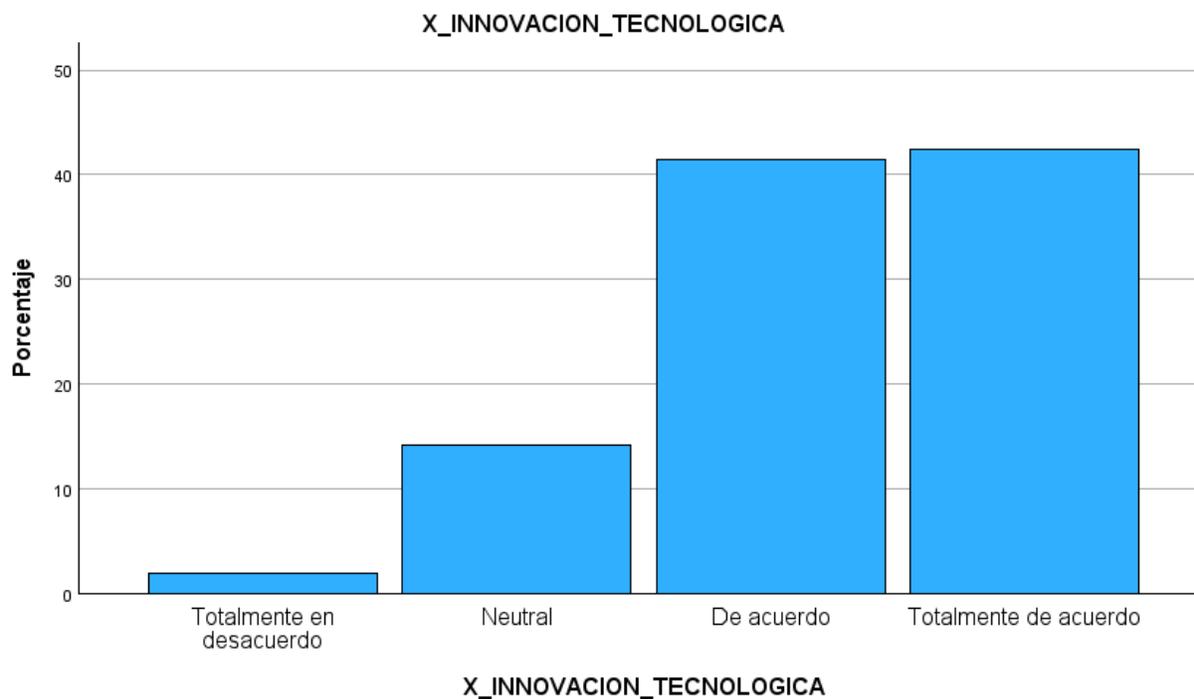
Variable: Innovación Tecnológica

Tabla 7 Innovación Tecnológica

INNOVACION TECNOLOGICA		
	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	1,9%
Neutral	15	14,2%
De acuerdo	44	41,5%
Totalmente de acuerdo	45	42,5%
Total	106	100%

Nota: Resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la FCACC

Figura 4 Innovación Tecnológica



Nota: Resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la FCACC

Análisis

De acuerdo con la tabla 7 y figura 4, se evidencia que los resultados de la encuesta sobre innovación tecnológica indican una percepción generalmente positiva entre los 106 encuestados. Con un 42,5% de los encuestados muy de acuerdo y un 41,5% de acuerdo, un total de 84% de los encuestados expresaron una actitud positiva hacia la implementación de la innovación tecnológica en la FCACC. expresando una actitud favorable hacia la implementación de la tecnología en las actividades de enseñanza, aprendizaje e investigación de la facultad. Esto sugiere que la FCACC está dando pasos significativos en la adopción de avances tecnológicos y reconociendo su potencial para mejorar la calidad de la educación. Esto también sugiere que la mayoría de los profesores reconocen el valor de la tecnología para mejorar las actividades de enseñanza, aprendizaje e investigación. En el dinámico mundo actual, donde la tecnología se reinventa constantemente, las universidades se enfrentan a este desafío de mantenerse a la vanguardia para ofrecer una educación de calidad. En este contexto, la innovación tecnológica se erige como un pilar fundamental no solo de la facultad de ciencias administrativas, contables y comercio de la ULEAM, sino también para otras Universidades del país y del mundo, para el progreso de estas instituciones, impulsando mejoras continuas y permitiéndoles adaptarse a los vertiginosos cambios del entorno.

Más allá de la simple incorporación de herramientas tecnológicas la innovación tecnológica en las universidades va más allá de la mera incorporación de gadgets y software en las aulas. Se trata de una transformación profunda que abarca la imaginación de los procesos educativos, la creación de nuevas metodologías de enseñanza y el desarrollo de experiencias de aprendizaje más significativas e interactivas para los estudiantes.

Por otro lado, también es crucial reconocer al 14,2% de los encuestados que se mantuvieron neutrales sobre el tema. Este grupo puede requerir más información o participación para comprender plenamente los beneficios y aplicaciones de la innovación tecnológica en su trabajo.

Además, el 1,9% de los encuestados que estuvieron totalmente en desacuerdo pueden estar preocupados por los posibles impactos negativos de la tecnología en la integridad académica, la participación de los estudiantes o la calidad general de la educación.

3.1.4. Resultados de la variable dependiente: Gestión del Talento humano

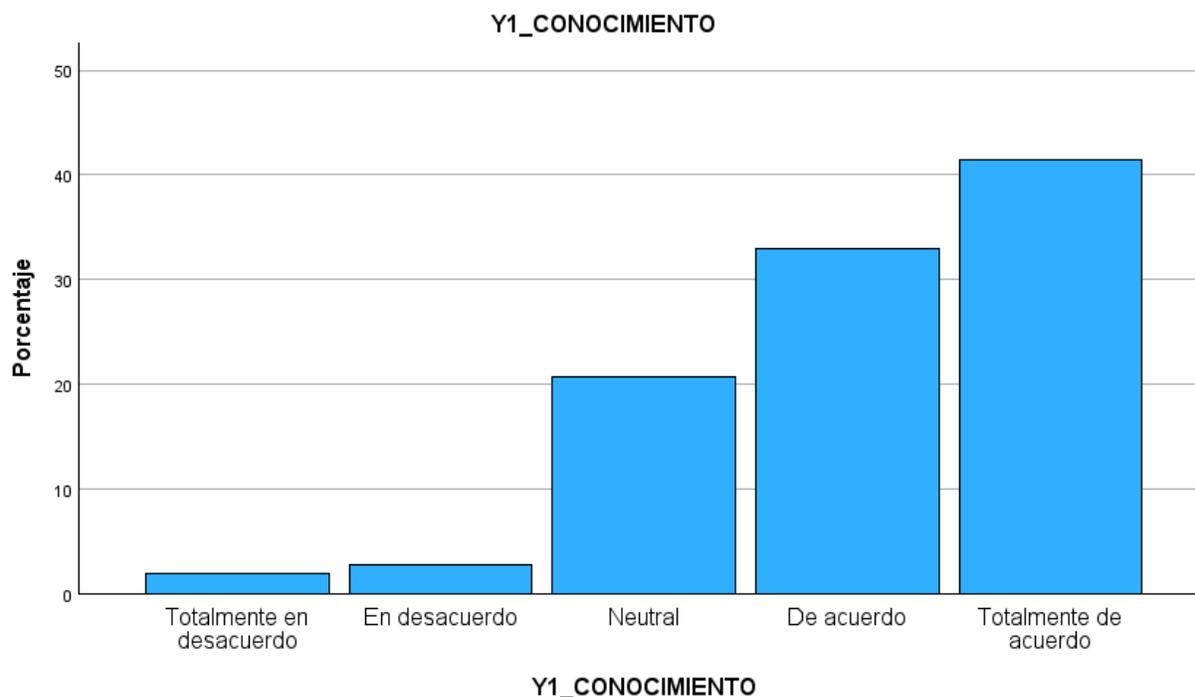
Dimensión agrupada: Conocimiento

Tabla 8 Conocimiento

CONOCIMIENTO		
	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	1,9%
En desacuerdo	3	2,8%
Neutral	22	20,8%
De acuerdo	35	33,0%
Totalmente de acuerdo	44	41,5%
Total	106	100%

Nota: Resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la FCACC

Figura 5 Conocimiento



Nota: Resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la FCACC

Análisis

De acuerdo con la tabla 8 y figura 5 se evidencia que de los 106 encuestados un 1,9% (2) están totalmente en desacuerdo, un 2,8% (3) están en desacuerdo, un 20,8% (22) están neutral, 33% (35) están de acuerdo, un 41,5% (44) están totalmente de acuerdo, Esta disparidad en la percepción sugiere que los profesores generalmente reconocen los esfuerzos de la universidad para promover la difusión del conocimiento, particularmente en lo que respecta a los procesos de gestión universitaria. Esto se evidencia en el alto porcentaje de encuestados (41,5% muy de acuerdo y 33% de acuerdo) que cree que la universidad fomenta el conocimiento. Sin embargo, esta percepción positiva parece disminuir a la hora de optimizar sus propias prácticas docentes. Esto podría indicar una desconexión entre las iniciativas de la universidad y su impacto real en las experiencias de los profesores.

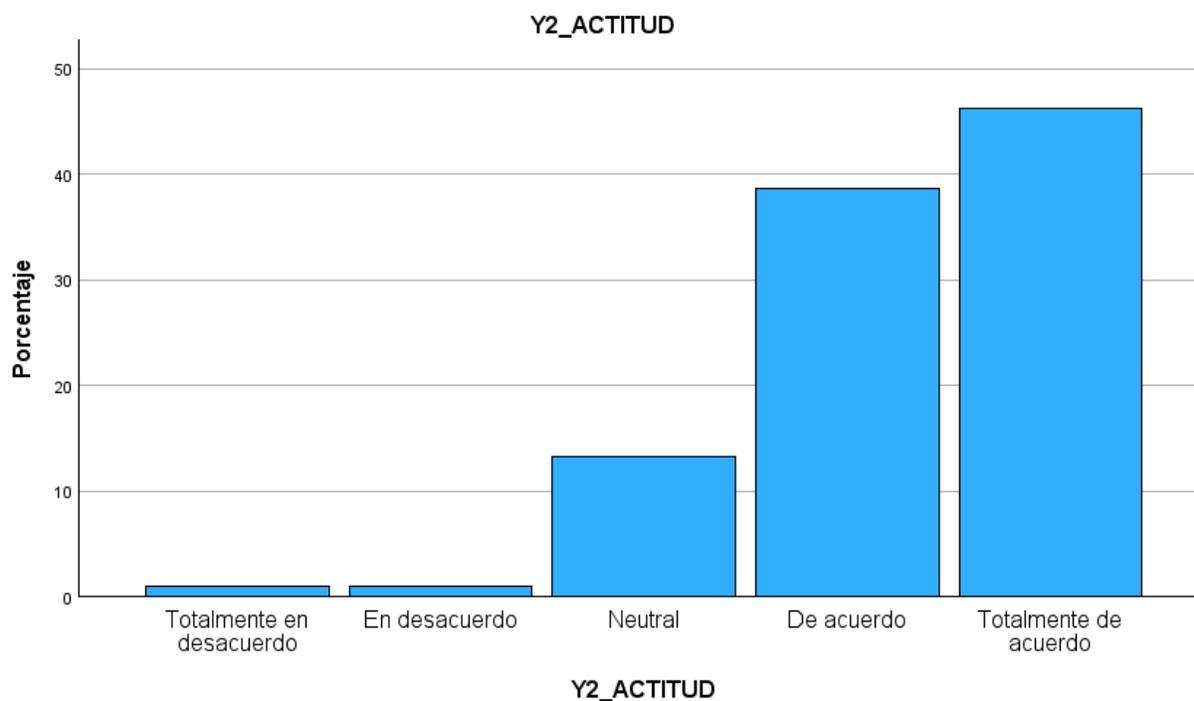
Dimensión agrupada: Actitud

Tabla 9 Actitud

ACTITUD		
	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	0,9%
En desacuerdo	1	0,9%
Neutral	14	13,2%
De acuerdo	41	38,7%
Totalmente de acuerdo	49	46,2%
Total	106	100%

Nota: Resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la FCACC

Figura 6 Actitud



Nota: Resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la FCACC

Análisis

De acuerdo con la tabla 9 y figura 6 se evidencia que de los 106 encuestados un 0,9% (1) están totalmente en desacuerdo, un 0,9% (1), un 13,2% (14) están neutral, un 38,7% (41) están de

acuerdo, un 46,2% (49) están totalmente de acuerdo. Los resultados de la encuesta sobre la actitud en la FCACC presentan una visión generalmente positiva entre los docentes. Casi el 85% de los encuestados se muestran satisfechos con la transparencia y la comunicación de la universidad respecto a los procesos de gestión. Esto sugiere que la mayoría de los docentes percibe que la FCACC los mantiene informados acerca de las decisiones y acciones tomadas por la administración. Los resultados positivos en cuanto a la percepción de la transparencia y la comunicación se pueden atribuir a la implementación de buenas prácticas por parte de la FCACC, como los canales de comunicación efectivos, la FCACC ha implementado mecanismos para fomentar la participación de los docentes en la toma de decisiones, como comités, encuestas y consultas. Acceso a la información la universidad ha facilitado el acceso a la información pública, como los planes y programas institucionales, los estados financieros y los informes de auditoría. Por último, se indica que la FCACC ha promovido una cultura de apertura y diálogo entre la administración y los docentes, fomentando la retroalimentación y la mejora continua.

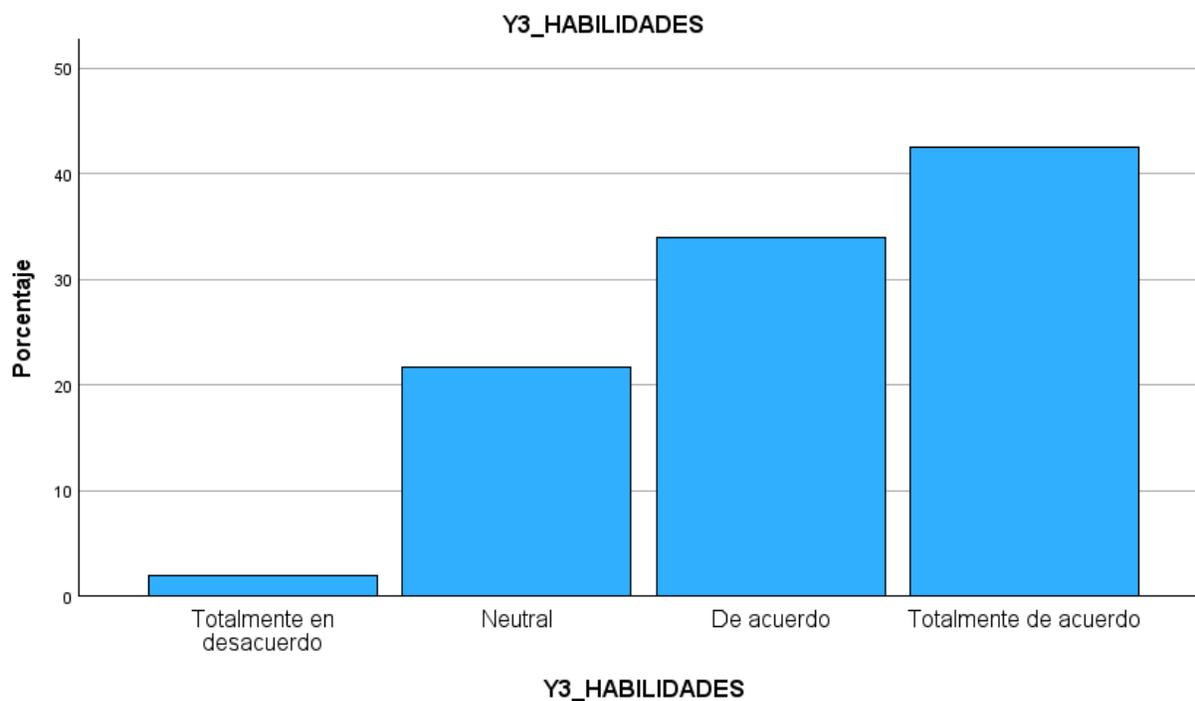
Dimensión agrupada: Habilidades

Tabla 10 Habilidades

HABILIDADES		
	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	1,9%
Neutral	23	21,7%
De acuerdo	36	34,0%
Totalmente de acuerdo	45	42,5%
Total	106	100%

Nota: Resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la FCACC

Figura 7 Habilidades



Nota: Resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la FCACC

Análisis

De acuerdo con la tabla 9 y figura 6 se evidencia que de los 106 encuestados un 1,9% (2) están totalmente en desacuerdo, un 21,7% (23) están neutral, 34% (36) están de acuerdo, un 42,5% (45) están totalmente de acuerdo. La encuesta sobre habilidades de gestión en la FCACC revela una tendencia alentadora hacia la implementación de prácticas de gestión.

Este hallazgo positivo resalta el notable progreso que ha logrado la FCACC en la aplicación de habilidades de gestión en su trabajo diario. Integrando las TIC en la Gestión Educativa si bien la mayoría de los profesores perciben la aplicación de habilidades de gestión, la encuesta también revela espacio para una mayor integración de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en estos procesos.

Una parte considerable de los encuestados indicó que estas tecnologías efectivamente se están utilizando, lo que demuestra que la FCACC está avanzando en esta dirección. Sin embargo, es crucial continuar promoviendo la capacitación del profesorado en el uso de herramientas innovadoras y desarrollando estrategias para una integración más efectiva de las TIC en la gestión educativa.

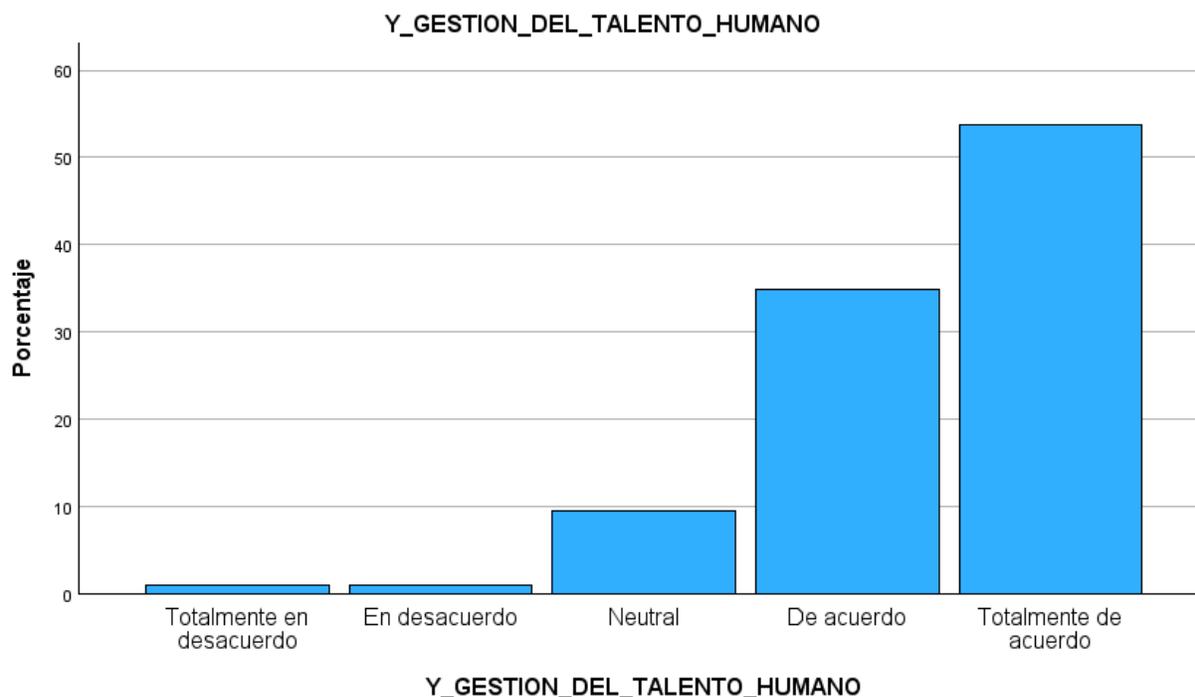
Variable: Gestión del talento humano

Tabla 11 Gestión del talento humano

GESTION DEL TALENTO HUMANO		
	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	0,9%
En desacuerdo	1	0,9%
Neutral	10	9,4%
De acuerdo	37	34,9%
Totalmente de acuerdo	57	53,8%
Total	106	100%

Nota: Resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la FCACC

Figura 8 Gestión del talento humano



Nota: Resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la FCACC

Análisis

De acuerdo con la tabla 9 y figura 6 se evidencia que de los 106 encuestados un 0,9% (1) están totalmente en desacuerdo, un 0,9% (1) están en desacuerdo, un 9,4% (10) están neutral, 34,9% (37) están de acuerdo, un 51,8% (57) están totalmente de acuerdo. Los resultados de la encuesta sobre la variable gestión del talento humano en la FCACC revelan un panorama favorable, indicando que la facultad se encuentra en un camino positivo hacia la implementación de prácticas efectivas en esta área. Un alto porcentaje de los encuestados expresaron su acuerdo o total acuerdo con la aplicación de habilidades de gestión, la transparencia y la comunicación, y el acceso a la información. Esta percepción positiva refleja la apreciación de los docentes por los esfuerzos de la FCACC para mejorar la gestión del talento humano.

A pesar de los avances mencionados, Además, se sugieren áreas que requieren atención para optimizar la gestión del talento humano en la FCACC. La integración de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en los procesos de gestión y la alineación de las iniciativas de gestión con las experiencias docentes son aspectos que necesitan un mayor enfoque. En general, la FCACC ha logrado avances significativos en la gestión del talento humano, pero aún existe un margen para la optimización. Al enfocarse en la integración de las TIC, la participación de los docentes y la alineación de las iniciativas con las experiencias docentes, la facultad puede fortalecer aún más su gestión del talento humano y potenciar su impacto en la comunidad educativa.

3.2. Comprobación de Hipótesis

Hipótesis General

- HI: La innovación tecnológica influye de manera positiva en la gestión del talento humano de la facultad de ciencias administrativas, contables y comercio de la ULEAM.
- H0: La innovación tecnológica no influye de manera positiva en la gestión del talento humano de la facultad de ciencias administrativas, contables y comercio de la ULEAM.

Tabla 12 Correlación entre la innovación tecnológica y la Gestión del talento humano

Correlaciones				
			X_INNOVACION_TECNOLOGICA	Y_GESTION_DEL_TALENTO_HUMANO
Rho de Spearman	X_INNOVACION_TECNOLOGICA	Coeficiente de correlación	1,000	,425**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	106	106

Y_GESTION_DEL _TALENTO_HUM ANO	Coefficiente de correlación	,425**	1,000
	Sig. (bilateral)	<,001	.
	N	106	106
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Nota: Resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la FCACC

Análisis e interpretación:

La Tabla 12 muestra una correlación positiva (ρ de Spearman = 0.425) entre la innovación tecnológica y la gestión del talento humano de la Facultad de ciencias administrativas, contables y comercio de la ULEAM. Este valor indica que existe una asociación moderada entre ambas variables. En otras palabras, a medida que aumenta la innovación tecnológica, también tiende a aumentar la gestión del talento humano. El valor de significancia (p-valué) es menor que 0.01, lo que significa que la correlación es estadísticamente significativa. Esto implica que podemos rechazar la hipótesis nula (H_0) que planteaba que no existe relación entre la innovación tecnológica y la gestión del talento humano. Los resultados sugieren que la innovación tecnológica está asociada a una mejor gestión del talento humano en la facultad. Esto podría deberse a varios factores, como un mayor acceso a la información y herramientas, la innovación tecnológica puede proporcionar a los docentes acceso a información y herramientas que les permitan mejorar sus prácticas de gestión del talento humano, también nos sugiere una mayor eficiencia y productividad, la innovación tecnológica puede ayudar a automatizar tareas y procesos, lo que libera tiempo para que los docentes se centren en actividades más estratégicas relacionadas con la gestión del talento humano.

Por último, una mejor comunicación y colaboración: La innovación tecnológica puede facilitar la comunicación y la colaboración entre los docentes, lo que puede mejorar la gestión del

talento humano. Es importante tener en cuenta que este estudio solo analiza la correlación entre la innovación tecnológica y la gestión del talento humano.

Hipótesis Específicas

HI: La innovación de procesos si influye en la Gestión del talento humano de la facultad de ciencias administrativas, contables y comercio de la ULEAM.

H0: La innovación de procesos no influye en la Gestión del talento humano de la facultad de ciencias administrativas, contables y comercio de la ULEAM.

Tabla 13 Correlación entre la innovación de procesos y la gestión del talento humano

Correlaciones				
			X1_INNOVACION_DE_PROCESOS	Y_GESTION_DEL_TALENTO_HUMANO
Rho de Spearman	X1_INNOVACION_DE_PROCESOS	Coefficiente de correlación	1,000	,333**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	106	106
	Y_GESTION_DEL_TALENTO_HUMANO	Coefficiente de correlación	,333**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	106	106

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la FCACC

Análisis e interpretación:

La Tabla 13 muestra una correlación positiva (rho de Spearman = 0.333) entre la innovación de procesos y la gestión del talento humano. Este valor indica que existe una asociación moderada entre la dimensión, innovación de procesos y la variable gestión del talento humano. En otras palabras, a medida que aumenta la innovación de procesos, también tiende a aumentar la

gestión del talento humano. El valor de significancia (p-valúe) es menor que 0.01, lo que significa que la correlación es estadísticamente significativa. Esto implica que podemos rechazar la hipótesis nula (H0) que planteaba que no existe relación entre la innovación de procesos y la gestión del talento humano.

Los resultados sugieren que la innovación de procesos está asociada a una mejor gestión del talento humano en la facultad. Esto podría deberse a varios factores, como la toma de decisiones, la innovación de procesos puede proporcionar a los docentes información y herramientas que les permitan tomar mejores decisiones sobre la gestión del talento humano. Y por último un mayor compromiso y motivación del personal. La innovación de procesos puede crear un ambiente de trabajo más positivo y motivador para los docentes, lo que puede mejorar la gestión del talento humano.

HI: La innovación de productos y servicios influye en la Gestión del talento humano de la facultad de ciencias administrativas, contables y comercio de la ULEAM.

H0: La innovación de productos y servicios influye en la Gestión del talento humano de la facultad de ciencias administrativas, contables y comercio de la ULEAM.

Tabla 14 Correlación entre la innovación de productos y servicios con la gestión del talento humano

Correlaciones				
			X2_INNOVACION_DE_PRODUCTOS_Y_SERVICIOS	Y_GESTION_DEL_TALENTO_HUMANO
Rho de Spearman	X2_INNOVACION_DE_PRODUCTOS_Y_SERVICIOS	Coeficiente de correlación	1,000	,419**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	106	106
		Coeficiente de correlación	,419**	1,000

	Y_GESTION_DEL _TALENTO_HUM ANO	Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	106	106
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Nota: Resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la FCACC

Análisis e interpretación:

La Tabla 14 muestra una correlación positiva (ρ de Spearman = 0.419) entre la innovación de productos y servicios y la gestión del talento humano. Este valor indica que existe una asociación moderada entre la dimensión innovación de productos y servicio y la variable gestión del talento humano. En otras palabras, a medida que aumenta la innovación de productos y servicios, también tiende a aumentar la gestión del talento humano. El valor de significancia (p-valúe) es menor que 0.01, lo que significa que la correlación es estadísticamente significativa. Esto implica que podemos rechazar la hipótesis nula (H_0) que planteaba que no existe relación entre la innovación de productos y servicios y la gestión del talento humano.

Los resultados sugieren que la innovación de productos y servicios está asociada a una mejor gestión del talento humano en la facultad. Esto podría deberse a varios factores, como una mayor motivación y compromiso del personal, la innovación de productos y servicios puede crear un ambiente de trabajo más estimulante y desafiante para los docentes. Esto puede conducir a una mayor motivación y compromiso, lo que puede mejorar la gestión del talento humano. Mejor reputación y visibilidad de la facultad, la innovación de productos y servicios puede mejorar la reputación y la visibilidad de la facultad. Esto puede atraer a talentosos docentes y estudiantes, lo que puede mejorar la gestión del talento humano.

HI: La innovación organizacional influye en la Gestión del talento humano de la facultad de ciencias administrativas, contables y comercio de la ULEAM.

H0: La innovación organizacional no influye en la Gestión del talento humano de la facultad de ciencias administrativas, contables y comercio de la ULEAM.

Tabla 15 Correlación entre la innovación organizacional y la gestión del talento humano

Correlaciones				
			X3_INNOVACION_ORGANIZACIONAL	Y_GESTION_DEL_TALENTO_HUMANO
Rho de Spearman	X3_INNOVACION_ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,556**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	106	106
	Y_GESTION_DEL_TALENTO_HUMANO	Coeficiente de correlación	,556**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	106	106

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la FCACC

Análisis e interpretación:

La Tabla 15 muestra una correlación positiva (rho de Spearman = 0.556) entre la innovación organizacional y la gestión del talento humano. Este valor indica que existe una asociación moderada a fuerte entre ambas variables. En otras palabras, a medida que aumenta la innovación organizacional, también tiende a aumentar la gestión del talento humano.

El valor de significancia (p-valúe) es menor que 0.01, lo que significa que la correlación es estadísticamente significativa. Esto implica que podemos rechazar la hipótesis nula (H0) que planteaba que no existe relación entre la innovación organizacional y la gestión del talento humano.

Esta relación favorable puede atribuirse a diversos factores interrelacionados como la cultura de aprendizaje y desarrollo, la innovación organizacional fomenta un ambiente propicio para el aprendizaje y desarrollo continuo, donde los docentes se sienten motivados para adquirir nuevas habilidades y conocimientos. La gestión del talento humano juega un papel crucial en la creación y el apoyo de esta cultura, facilitando oportunidades de formación, capacitación y actualización profesional. Por otro lado, la colaboración y trabajo en equipo, la innovación organizacional a menudo requiere un enfoque colaborativo y de trabajo en equipo entre los docentes para alcanzar objetivos comunes. La gestión del talento humano facilita la formación de equipos efectivos, fomentando la comunicación, la coordinación y la sinergia entre los miembros del equipo.

En conjunto, estos factores contribuyen a un entorno donde la innovación organizacional y la gestión del talento humano se refuerzan mutuamente, creando un ciclo virtuoso que impulsa el crecimiento y el éxito de la facultad.

Análisis General

Los resultados del estudio revelan una asociación significativa y moderadamente fuerte entre los diferentes tipos de innovación y la gestión del talento humano en la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la ULEAM. La innovación organizacional muestra la correlación más robusta (ρ de Spearman = 0.556), sugiriendo una relación estrecha entre ambas variables.

Estos hallazgos respaldan la idea de que las facultades que fomentan un ambiente innovador también tienden a invertir en el desarrollo y retención de su talento humano. Sin embargo, es importante destacar que la naturaleza correlacional de este estudio no permite

establecer una relación causal directa. Podría ser que una gestión de talento efectiva facilite la implementación de iniciativas innovadoras, o viceversa. Investigaciones futuras podrían explorar esta relación mediante diseños causales más robustos.

Si bien los resultados son alentadores, es fundamental considerar las limitaciones del estudio. La muestra utilizada, aunque representativa de la facultad, podría no ser generalizable a otras instituciones. Además, se han omitido variables potencialmente relevantes, como el clima organizacional o los recursos disponibles, que podrían influir en la relación entre innovación y gestión del talento.

En base a estos resultados, se recomienda a los directivos de la facultad continuar promoviendo iniciativas que fomenten la innovación y la creatividad, al tiempo que fortalecen las prácticas de gestión del talento humano. Esto podría incluir programas de formación en innovación, la creación de equipos multidisciplinarios, y el reconocimiento y recompensa del talento innovador.

CAPITULO IV

4. Diseño de propuesta

4.1. Título

Kahoot como herramienta pedagógica para la mejora de la actitud, conocimiento y habilidades del personal docente en la facultad de ciencias administrativas, contables y comercio de la ULEAM.

4.2. Introducción

Actualmente, la tecnología representa un punto crucial en la educación, facilitando la creación de ambientes de aprendizaje más dinámicos e interactivos. La Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM) demuestra su compromiso con la innovación educativa al adoptar tecnologías de la información y comunicación (TIC). La Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio, aunque ha avanzado en la integración tecnológica, identifica la necesidad de fortalecer las competencias digitales de su personal docente y promover una cultura de innovación pedagógica.

La implementación de Kahoot se presenta como una solución estratégica para abordar estos desafíos. Esta herramienta no solo mejora los procesos de enseñanza-aprendizaje, sino que también contribuye al desarrollo profesional docente y se alinea con los objetivos de gestión del talento humano de la universidad. Al fomentar la participación activa, la retroalimentación inmediata y el desarrollo de habilidades digitales, Kahoot se convierte en un aliado clave para retener el talento docente y crear una cultura de mejora continua.

4.3. Antecedentes

Según Gregorio Hoyo Sánchez (2017) en su investigación titulada “Kahoot como herramienta para reconocer progresos en el aprendizaje” cuya problemática es si el recurso web Kahoot como apoyo al docente aporta en la mejorar, por medio de dos objetivos, el primer objetivo se centra en comprobar si a través de un cuestionario Kahoot se pueden detectar una serie de errores tipo en una evaluación y el segundo objetivo se centra en saber si a las dos semanas de implementar el cuestionario, la repetición de esos errores tipo varía de manera notable o se mantiene constante, la metodología aplicada radica en el enfoque de corte cuantitativo a través de dos cuestionarios realizados con el recurso web Kahoot pasados en distintas fechas, los cuales han sido analizados utilizando una serie de directrices a través de las hojas de cálculo de Excel, los resultados obtenidos es que el sitio web si puede usar como herramienta de apoyo a los docentes, Además, también se puede observar cómo aparecen marcados los alumnos que superan, mantienen o empeoran sus conocimientos.

4.4. Marco teórico

4.4.1. Actitud

Para Tomas Ibañez Garcia (2011) la actitud es un concepto teórico que no se refiere a algo que pueda observarse directamente, sino que se deduce de conductas visibles y sus efectos. Es útil porque nos ayuda a explicar la relación entre ciertos objetos sociales y cómo las personas se comportan hacia ellos, actuando como un mediador. En otras palabras, una actitud no es una entidad en sí, sino una relación. Además, tiene un papel dinámico y orientador en el comportamiento, por lo que se espera que las personas actúen de acuerdo con sus actitudes. La actitud es una estructura que combina aspectos cognitivos y emocionales, dando significado a los objetos y guiando el comportamiento hacia ellos.

4.4.2. Conocimiento

Para (2017) El conocimiento se considera fundamentalmente un fenómeno social, integrándose en la cultura y transmitiéndose de una generación a otra. Este proceso implica un desarrollo y modificación constante del conocimiento en respuesta a necesidades prácticas. El conocimiento se ve como el resultado de la interacción entre grupos sociales en actividades específicas, lo cual significa que no puede ser entendido únicamente desde una perspectiva psicológica. En su lugar, debe analizarse en el contexto social y cultural en el que se genera. Un aspecto destacado de esta visión es que el conocimiento no solo refleja la realidad que describe, sino que también está vinculado a los objetivos e intereses de la sociedad en su evolución.

4.4.3. Habilidades

Para Carlo Manuel Álvarez de Zaya(1999) Las habilidades son patrones de pensamiento que facilitan la adquisición, retención, uso y presentación de conocimientos. Se forman y se fortalecen mediante la práctica de acciones mentales, convirtiéndose en modos de actuación que permiten resolver problemas tanto teóricos como prácticos. El desarrollo de habilidades ocurre en una red compleja de interacciones, donde se integran conocimientos a través de la actividad consciente del aprendiz, quien desarrolla sus habilidades mientras aprende nuevos conocimientos.

4.5. Objetivos

4.5.1. Objetivo general

Fortalecer las competencias digitales y pedagógicas del personal docente de la Facultad de Ciencias Administrativas de la ULEAM a través de la implementación de Kahoot, con el fin de mejorar su desarrollo profesional y contribuir a la excelencia académica.

4.5.2. Objetivos específico

- Fomentar la participación activa del personal docente en el uso de herramientas tecnológicas innovadoras.
- Desarrollar competencias digitales para la creación y utilización de recursos educativos interactivos.
- Mejorar la satisfacción laboral y el compromiso del personal docente a través de oportunidades de desarrollo profesional.
- Alinear las prácticas pedagógicas con las estrategias de innovación educativa de la universidad.

4.6. Justificación

La implementación de Kahoot se justifica por su potencial para transformar la gestión del talento docente en la facultad. Al proporcionar una plataforma para el desarrollo profesional continuo, la evaluación de competencias y la colaboración entre pares, Kahoot contribuye a fortalecer la cultura organizacional y a mejorar la retención de docentes altamente calificados. Además, al alinear el desarrollo profesional con las necesidades estratégicas de la facultad, Kahoot se convierte en una herramienta clave para garantizar la excelencia académica.

Kahoot se presenta como una herramienta estratégica para optimizar la gestión del talento humano en la facultad, al permitir:

- Flexibilidad para cada docente: Kahoot ofrece una amplia gama de opciones de personalización que permiten a cada docente adaptar la herramienta a su estilo de enseñanza y a las necesidades específicas de sus estudiantes. Desde la creación de preguntas de diferentes tipos (múltiple opción, verdadero/falso, abierta) hasta la

personalización de la apariencia de los juegos, los docentes pueden diseñar experiencias de aprendizaje únicas y atractivas.

- Adaptación a diferentes niveles y materias: Kahoot puede utilizarse en cualquier nivel educativo y en una gran variedad de materias. Los docentes pueden crear juegos que refuercen conceptos clave, promuevan la resolución de problemas o estimulen el pensamiento crítico, ajustando la dificultad y el contenido a las características de sus estudiantes.
- Integración con otras herramientas: Kahoot se puede integrar con otras herramientas educativas, como Google Classroom o Microsoft Teams, lo que permite a los docentes crear experiencias de aprendizaje más completas y personalizadas.

Conexión con la evaluación del desempeño, para evaluar el desempeño docente en relación con el uso de Kahoot, se pueden considerar los siguientes indicadores:

- Frecuencia de uso de la herramienta.
- Variedad de tipos de preguntas utilizadas.
- Creatividad en el diseño de los juegos.
- Integración de Kahoot en los planes de clase y proyectos.
- Impacto de Kahoot en el aprendizaje de los estudiantes (medido a través de evaluaciones tradicionales y/o encuestas).

Integración en los planes de desarrollo individual: El uso de Kahoot puede ser incluido como una de las metas de desarrollo profesional de los docentes, fomentando así su aprendizaje continuo y la mejora de sus prácticas pedagógicas.

Enfoque en la cultura organizacional:

Fomento del aprendizaje colaborativo: Kahoot puede convertirse en una herramienta para fomentar el aprendizaje colaborativo entre los docentes, promoviendo el intercambio de buenas prácticas y el desarrollo de comunidades de aprendizaje.

Creación de una cultura de innovación: El uso de Kahoot fomenta una cultura de innovación educativa, al animar a los docentes a explorar nuevas formas de enseñar y aprender.

Mejora continua: Los datos proporcionados por Kahoot pueden servir como punto de partida para identificar áreas de mejora en la enseñanza y el aprendizaje, promoviendo así un ciclo continuo de mejora.

Alineación con los objetivos estratégicos: La implementación de Kahoot puede contribuir al logro de los objetivos estratégicos de la universidad en materia de innovación educativa, al proporcionar a los docentes una herramienta eficaz para mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.

4.7. Contenido

- **Cuestionarios interactivos:** Otorga la creación de cuestionarios con el fin de que los estudiantes respondan en tiempo real, fomentando la participación.
- **Encuestas y discusiones:** El personal docente tiene la posibilidad de realizar encuestas y facilitar discusiones, de esta forma se promueve aún más el aprendizaje interactivo.
- **Biblioteca de recursos preexistentes:** Kahoot brinda el acceso a una gama amplia de cuestionarios y recursos ya creados que abarcan una gran variedad de contenido que facilitan el intercambio de recursos entre docentes.
- **Personalización del contenido:** Los cuestionarios y otros recursos pueden ser personalizados para adaptarse a los objetivos de aprendizaje específicos y las necesidades del curso.

- **Facilitación del Intercambio de Buenas Prácticas:** La plataforma permite a los docentes compartir recursos y estrategias pedagógicas efectivas, mejorando la calidad del aprendizaje.

4.8. Metodología

- **Capacitación:** Talleres para docentes en el uso de Kahoot para incrementar la participación estudiantil, esta capacitación contara con cuestionarios, la interpretación de datos de rendimiento y el uso de la plataforma para aumentar la participación de los estudiantes.
- **Desarrollo e implementación:** El personal docente creara e implementaran cuestionarios específicos para el uso de los cursos y clases que brindan, así comenzaran a utilizar Kahoot, el soporte continuo será esencial en esta fase para despejar cualquier duda o problema técnico.
- **Monitoreo y evaluación:** sesiones que permiten la observación se realizarán, además de la recolección de datos cualitativos y cuantitativos sobre el impacto generado por Kahoot en el dinamismo de las clases y en el rendimiento de los estudiantes, las reuniones periódicas serán parte de los docentes para compartir experiencias y mejoras en la práctica.
- **Retroalimentación y mejorar continua:** por medio en los datos recolectados y la retroalimentación entre los docentes, se procede a realizar los ajustes en la implementación de Kahoot para aumentar su efectividad, promoviendo la mejorar continua.

4.9. Aspectos que mejoran

4.9.1. Mejora la actitud

La forma en la cual Kahoot mejora la actitud de los docentes es por la transformación de un clima rígido a uno más interactivo y divertido en el aula, la naturaleza ramificada de Kahoot con sus cuestionarios y competiciones amistosas, no solo logra captar la atención de los estudiantes, sino que también es fuente de motivación a los docentes al ver activamente la mayor vinculación de sus estudiantes, esta situación positiva conlleva al entusiasmo y satisfacción en sus labores a los docentes.

4.9.2. Aumenta el Conocimiento

Kahoot permite a los docentes una amplia vista a una biblioteca de recursos y cuestionarios preexistentes que abordan una gran cantidad de temas de interés, de esta forma los docentes se integran con mayores recursos pedagógico, ampliando así sus conocimientos en áreas específicas, además, la plataforma proporciona retroalimentación instantánea, lo que ayuda a los docentes a identificar rápidamente las áreas donde los estudiantes presentan dificultades. Esto, a su vez, impulsa a los docentes a profundizar en su conocimiento y a buscar formas innovadoras de abordar y enseñar estos temas.

4.9.3. Desarrolla Habilidades

Por medio de Kahoot se desarrollan también las habilidades digitales importantes para el personal docente, desde la creación de contenido interactivo hasta la integración de herramientas tecnológicas en clases, a través de la plataforma generan cuestionarios y actividades que evalúen efectivamente la comprensión de los estudiantes, perfeccionando así sus habilidades de evaluación, cabe mencionar que Kahoot, ayuda a los docentes a ser más flexibles a los cambios ya que permite

personalizar y ajustar métodos de enseñanza para la diversidad de estudiantes, fomentando la educación inclusiva y efectiva.

4.10. Evaluación de programa

- La evaluación de hará por medio de encuestas y entrevistas al personal docente en la facultad de ciencias administrativas, contables y comercio, así también se realizará análisis de datos de rendimiento de los estudiantes brindados por la plataforma Kahoot.
- Se usarán indicadores para medir el grado de la mejorar en la actitud, conocimiento y habilidades del docente, tales como la satisfacción, la frecuencia de utilización y el impacto dentro del salón de clases.

4.11. Impacto esperado

- El impacto que se espera después de la implementación de Kahoot, incluye el aumento de gran medida de la motivación y entusiasmo del personal docente en sus labores al contar con una mayor cantidad y calidad de tecnología interactivas en sus prácticas pedagógicas.
- Se espera que, al finalizar el programa, los docentes no solo se sientan más competentes y seguros en el uso de herramientas digitales, sino que también desarrollen una actitud más positiva y proactiva hacia la innovación educativa.

CONCLUSIÓN

El presente estudio ha revelado una asociación significativa y moderadamente fuerte entre los diferentes tipos de innovación tecnológica y la gestión del talento humano en la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la ULEAM. Los resultados obtenidos permiten afirmar que la implementación de estrategias innovadoras en los procesos, productos y servicios, así como a nivel organizacional, contribuye de manera positiva a mejorar las prácticas de gestión del talento humano en la institución. La innovación tecnológica se presenta como una herramienta clave para mejorar la gestión del talento humano en las instituciones de educación superior. Al invertir en la innovación, las universidades pueden crear ambientes de trabajo más atractivos y estimulantes, lo que a su vez contribuye a mejorar la calidad de la educación y el logro de los objetivos institucionales.

La innovación organizacional ha demostrado ser la dimensión con mayor influencia en la gestión del talento humano. Esto sugiere que la creación de una cultura organizacional que fomente la creatividad, la colaboración y el aprendizaje continuo es fundamental para atraer, desarrollar y retener a los mejores talentos. Al fomentar un ambiente de trabajo flexible, dinámico y centrado en el desarrollo profesional, las instituciones educativas pueden mejorar la satisfacción laboral, el compromiso y el desempeño de sus docentes. Promover una cultura que valore la innovación, el aprendizaje continuo y el trabajo en equipo.

La innovación de procesos también ha mostrado una relación significativa con la gestión del talento humano. La implementación de nuevas herramientas y metodologías para optimizar los procesos administrativos y académicos puede simplificar las tareas, reducir la carga de trabajo y liberar tiempo para que los docentes se enfoquen en actividades de mayor valor agregado, como la investigación y la mentoría de estudiantes. Diseñar y ejecutar programas de capacitación

enfocados en el desarrollo de nuevas habilidades pedagógicas y tecnológicas para el personal docente.

La innovación de productos y servicios ha demostrado tener un impacto positivo en la gestión del talento humano al contribuir a mejorar la reputación de la institución y atraer a estudiantes de alta calidad. Al ofrecer programas académicos innovadores y relevantes para el mercado laboral, las instituciones pueden atraer a docentes con perfiles más especializados y motivados.

RECOMENDACIONES

- **Fortalecer la cultura organizacional:** Para fomentar una cultura de innovación, es crucial establecer un ambiente de trabajo que valore la creatividad y el aprendizaje continuo. Esto implica promover la colaboración interdisciplinaria, reconocer y celebrar los logros de los docentes, y comunicar de manera efectiva la visión de innovación de la institución. Al crear un entorno donde las nuevas ideas son bienvenidas y valoradas, se incentiva a los docentes a proponer soluciones innovadoras y a participar activamente en el desarrollo de la institución.
- **Diseñar programas de formación continua enfocados en innovación:** Ofrecer talleres, cursos y seminarios que permitan a los docentes desarrollar competencias digitales y adquirir conocimientos sobre las últimas tendencias en innovación educativa.
- **Fomentar la colaboración:** La colaboración interdisciplinaria es clave para generar ideas innovadoras y abordar problemas complejos. Crear espacios físicos y virtuales de colaboración, establecer redes de colaboración con otras instituciones y fomentar la participación en proyectos de investigación conjunta, son acciones que pueden impulsar la innovación y el desarrollo de nuevos conocimientos.

REFERENCIA

- ABDUKHOSHIMOV, K., & DURMUŞ-ÖZDEMİR, E. (2016, octubre 22). *impact-of-technological-and-non-tech*. doi:<https://doi.org/10.20460/jgsm.20161022383>
- Calderón Hernández, G., Cuartas Castaño, J., & Álvarez Giraldo, C. M. (2009, diciembre). *19n35a11 Transformación organizacional y prácticas*. Retrieved octubre 14, 2023, from <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v19n35/19n35a11.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano (3a. ed.)*. Retrieved octubre 16, 2023, from academia.edu:
https://www.academia.edu/42223113/Chiavenato_I_2009_Gesti%C3%B3n_del_Talento_Humano
- Espinoza Mallque, K. B., & Montalvo Cerron, C. J. (2021, noviembre 24). *Espinoza_Montalvo*. Retrieved octubre 16, 2023, from Repositorio continental.:
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf
- GUTIÉRREZ LÓPEZ, D. A. (2019, agosto 27). *content INNOVACIÓN Y DESARROLLO EN LOS PROCESOS DE GESTIÓN HUMANA*. Retrieved octubre 11, 2023, from Universidad cooperativa de colombia :
<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/ff990ecb-a93a-4931-8dd3-0f580acf19b0/content>
- Olomu, M., Opeyemi Akinwale, Y., & Oluwaseun Adepoju, A. (2016, julio). *Aprovechamiento de las innovaciones tecnológicas y no tecnológicas para la rentabilidad de las pymes en el sector manufacturero nigeriano*. Retrieved octubre 16, 2023, from ResearchGate:
https://www.researchgate.net/publication/330360714_Harnessing_Technological_and_Non-Technological_Innovations_for_SMEs_Profitability_in_the_Nigerian_Manufacturing_Sector
- ABRIOJO, G., & EFRAIN, W. (2021, diciembre 23). *Tesis_Gestión_TalentoHumano_DesempeñoLaboral_Emp.industrial*. Retrieved octubre 16, 2023, from Repositorio Universidad Alas Peruanas:
https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/10118/Tesis_Gesti%c3%b3n_TalentoHumano_Desempe%c3%bl0Laboral_Emp.industrial_Don%20Mart%c3%adnSAC_Huacho.pdf?sequence=1
- Benavides, O. A. (2004, agosto 25). LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA DESDE UNA PERSPECTIVA EVOLUTIVA. *scielo.org*. Retrieved julio 18, 2024, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-47722004000200003&script=sci_arttext
- Bujaico Silva, F. (2022, mayo 20). *Bujaico_SF-SD. Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño*. Retrieved octubre 11, 2022, from Repositorio de la Universidad César

- Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88987/Bujaico_SF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chafla Bonilla, V. A. (2014, marzo 24). *TMTR024 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL VIGENTE ILA S.A.* Retrieved octubre 16, 2023, from Repositorio Universidad Técnica de Ambato: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7619/1/TMTR024-2014.pdf>
- Del Río-Cortina, J., Acosta-Mesa, R., Santis-Puche, M., & Machado-Licon, J. (2022, marzo 10). *infotec El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento.* Retrieved octubre 13, 2023, from Red SciELO: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642022000200013
- Frankiewicz, B., & Chamorro-Premuzic., D. (2020, mayo 6). *La transformación digital tiene que ver con el talento, no con la tecnología.* Retrieved octubre 14, 2023, from Harvard Business Publishing: <https://hbsp.harvard.edu/product/H05LXP-PDF-ENG>
- González Márquez, J. L., & Romero Doylethy, Y. P. (2018, Marzo 8). *Innovacion de empresas ecuador LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN LAS EMPRESAS Y SU IMPACTO POSITIVO DENTRO DEL ECUADOR.* Retrieved octubre 11, 2023, from Grupo de Investigación Eumed.net: <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/03/innovacion-empresas-ecuador.html>
- Hernandez Smpieri , R., Fernandez Collado , C., & Baptista Lucio , P. (2014). *Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias" en Metodología de la investigación* (pp. pp.2-21). Mexico: McGraw Hill Education. Retrieved octubre 17, 2023, from Academia stu: https://www.academia.edu/38217933/Definiciones_de_los_enfoques_cuantitativo_y_cualitativo_sus_similitudes_y_diferencias
- Hernández Sampieri, R. (2017). *metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana.
- Lee Cooke , F., Schuler, R., & Varma, A. (2020, julio 19). *main Investigación y práctica en materia de gestión de los recursos humanos en Asia: pasado, presente y futuro.* Retrieved octubre 13, 2023, from sciencedirect: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1053482220300516#s0010>
- Majad Rondó, M. A. (2016, abril). *Gestión del talento humano en organizaciones educativas.* *scielo.org*. Retrieved octubre 11, 2023, from Sistema de Información Científica Redalyc: <https://ve.scielo.org/pdf/ri/v40n88/art08.pdf>
- PINARGOTE PICO, J. T. (2023, abril 4). *ULEAM ADM 0148 La innovación tecnológica y su incidencia en la competitividad de las medianas.* Retrieved octubre 11, 2023, from El Repositorio Institucional de la UNIVERSIDAD LAICA "ELOY ALFARO" DE MANABI: <https://repositorio.uleam.edu.ec/bitstream/123456789/4507/1/ULEAM-ADM-0148.pdf>

- Ríos Bolívar, H., & Marroquín Arreola, J. (2012, enero 16). *main Innovación tecnológica como mecanismo para impulsar el crecimiento económico Evidencia regional para México Innovación tecnológica como mecanismo para impulsar el crecimiento económico*. Retrieved octubre 13, 2023, from sciencedirect: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0186104213712208>
- Rodriguez Jimenez, A. A. (2021, abril 6). *RELACIÓN ENTRE LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL DE LAS EMPRESAS MYPES DE CONFECCIONES DEL EMPORIO COMERCIAL DE GAMARRA, LIMA 2020*. Retrieved octubre 16, 2023, from REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPN: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25458/Rodriguez%20Jimenez%2C%20Alfredo%20Anselmo.pdf?sequence=1>
- Ruiz Ronquillo, E. I. (2018, febrero 15). *ULEAM ADM 010 La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en Placa Centro DISALME Cía. Ltda. de la ciudad de Manta en el año 2016*. (“UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ”) Retrieved octubre 11, 2023, from <https://repositorio.uleam.edu.ec/bitstream/123456789/42/1/ULEAM-ADM-0010.pdf>
- Tejada Estrada, G. C., Cruz Montero, J. M., Uribe Hernandez , Y. C., & Rios Herrera , J. J. (2019). *Innovación tecnológica: reflexiones teóricas*. *redalyc.org*. Retrieved julio 18, 2024, from <https://www.redalyc.org/journal/290/29058864011/html/>
- Thunnissen, M., Boselie, P., & Fruytier, B. (2013). *La gestión del talento y la relevancia del contexto: Hacia un enfoque pluralista*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2013.05.004>
- Vásquez Castro, J. M. (2022). *Análisis de la gestión de recursos humanos en la contratación del personal de la empacadora*. Retrieved octubre 16, 2023, from repositorio uleam: <https://repositorio.uleam.edu.ec/bitstream/123456789/4533/1/ULEAM-ADM-0162.pdf>
- VILCACUNDO CÓRDOVA, A. G. (2014, febrero 19). *T2779i “LA INNOVACION TECNOLÓGICA COMO FACTOR DE* . Retrieved octubre 10, 2023, from Repositorio Universidad tecnica de ambato: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/20852/1/T2779i.pdf>
- Wolfe, R. (1995). *Innovaciones en la gestión de los recursos humanos: Determinantes de su adopción e implementación*. Retrieved octubre 14, 2023, from Wiley Onli Library: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/hrm.3930340208>

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Figura 9 Matriz de consistencia

Variables	Dimensiones	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipotesis especifica
Innovacio Tecnologica X	X1= Innovación de procesos	¿Cómo influye la innovación de procesos en la gestión del talento humano de la facultad de ciencias administrativas, contables y comercio de la ULEAM?	Definir si influye la innovacion de procesos en la gestion del talento humano en la facultad de ciencias administrativas, contables y comercio de la ULEAM	Hi: La innovacion de procesos si influye en la GTH de la facultad de ciencias administrativas, contables y comercio de la ULEAM.
				Ho: La innovacion de procesos no influye en la GTH de la facultad de ciencias administrativas, contables y comercio de la ULEAM.
	X2= Innovación de productos y servicios	¿Cómo influye la innovación de productos y servicios en la gestión del talento humano de la facultad de ciencias administrativas, contables y comercio de la ULEAM?	Definir si influye la influye la innovación de productos y servicios en la gestión del talento humano de la facultad de ciencias administrativas, contables y comercio de la ULEAM.	Hi: La innovación de productos y servicios influye en la GTH de la facultad de ciencias administrativas, contables y comercio de la ULEAM
				Ho: La innovación de productos y servicios no influye en la GTH de la facultad de ciencias administrativas, contables y comercio de la ULEAM.
	X3= Innovación organizacional	¿De qué manera la innovacion organizacional influye dentro de la gestión del talento humano en la facultad de ciencias administrativas, contables y comercio de la ULEAM?	Definir si influye la innovacion organizacional influye dentro de la gestión del talento humano en la facultad de ciencias administrativas, contables y comercio de la ULEAM.	Hi: La innovacion organizacional influye en la GTH de la facultad de ciencias administrativas, contables y comercio de la ULEAM.
				Ho: La innovacion organizacional no influye en la GTH de la facultad de ciencias administrativas, contables y comercio de la ULEAM.

ANEXO 2: ENCUESTA

Figura 10 innovación de procesos encuesta

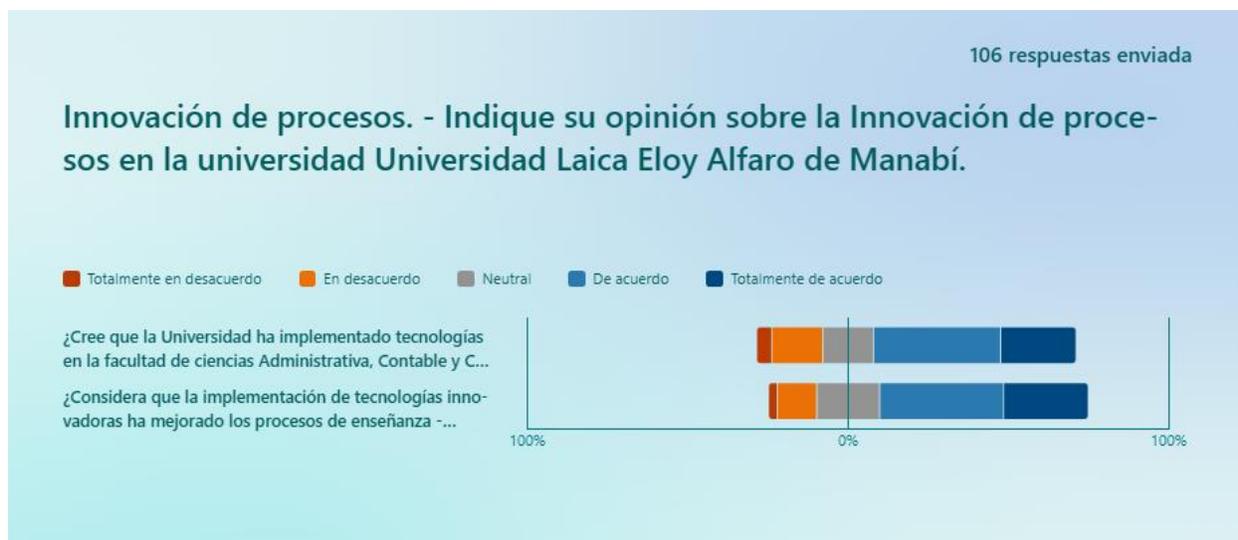


Figura 11 innovación de productos y servicios encuesta

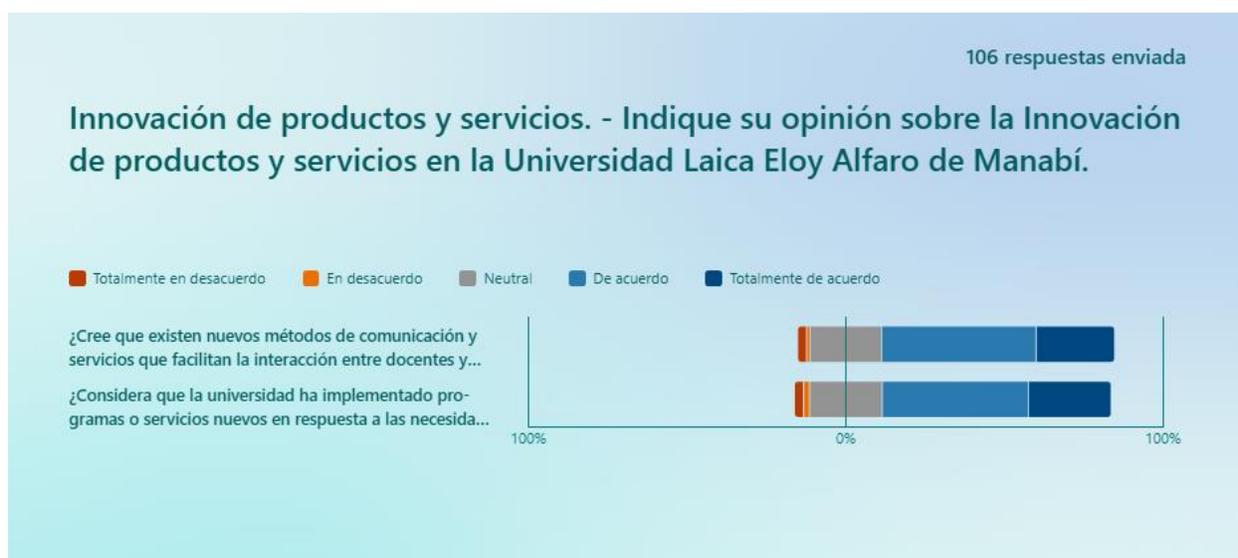


Figura 12 innovación organizacional encuesta

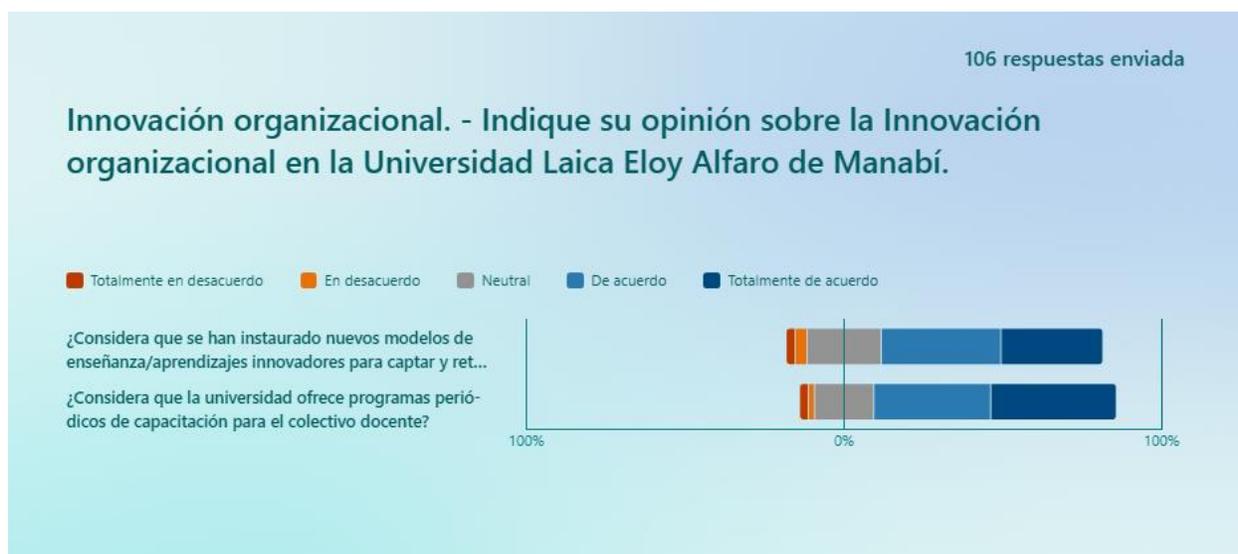


Figura 13 Conocimiento

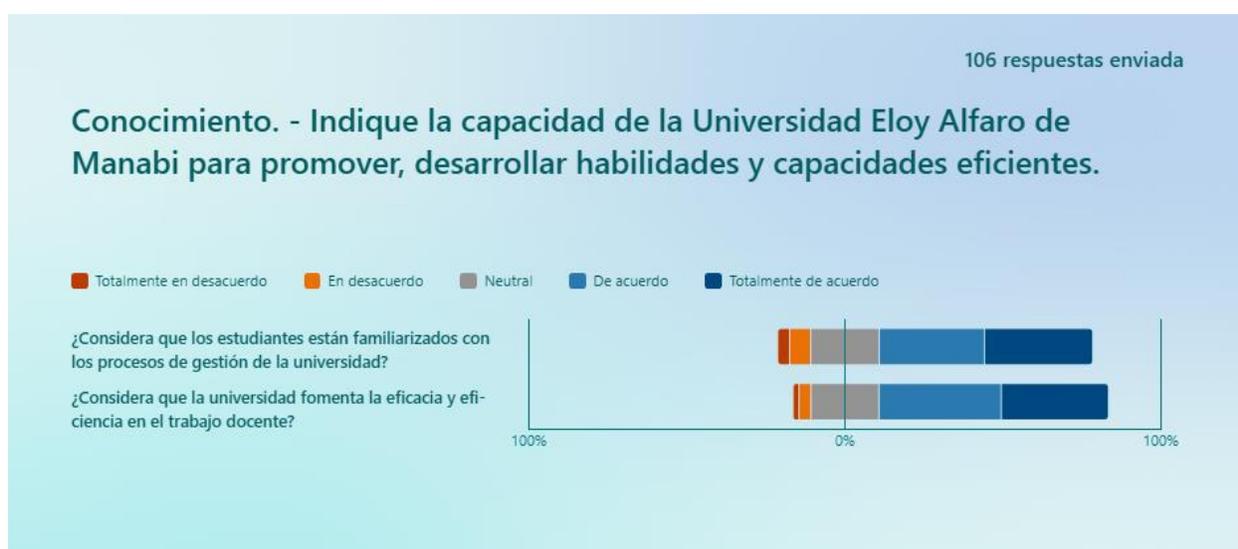


Figura 14 Actitud

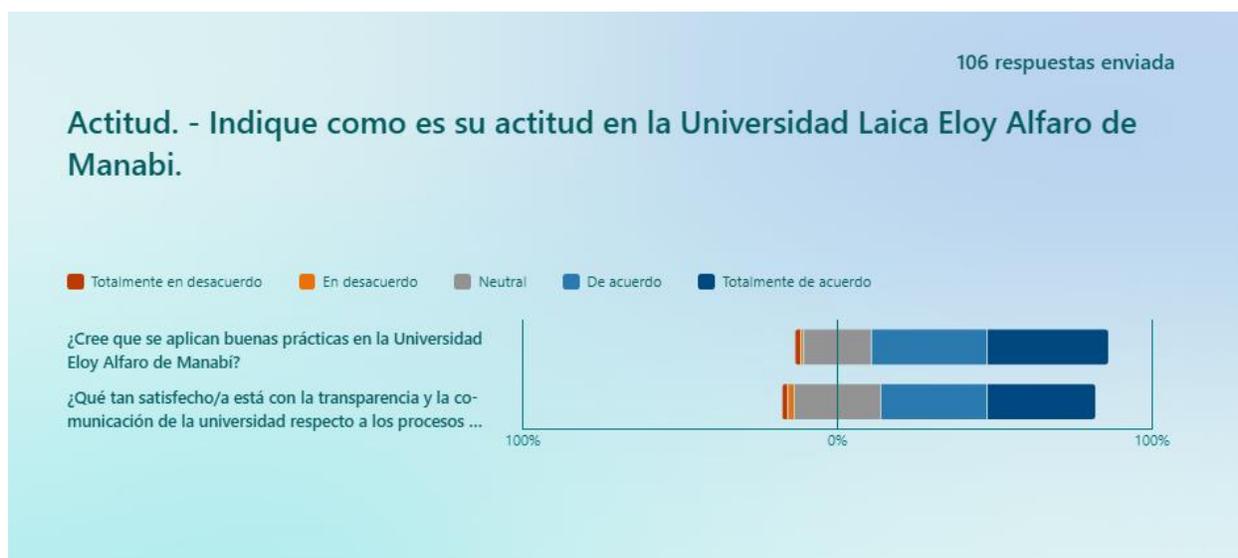
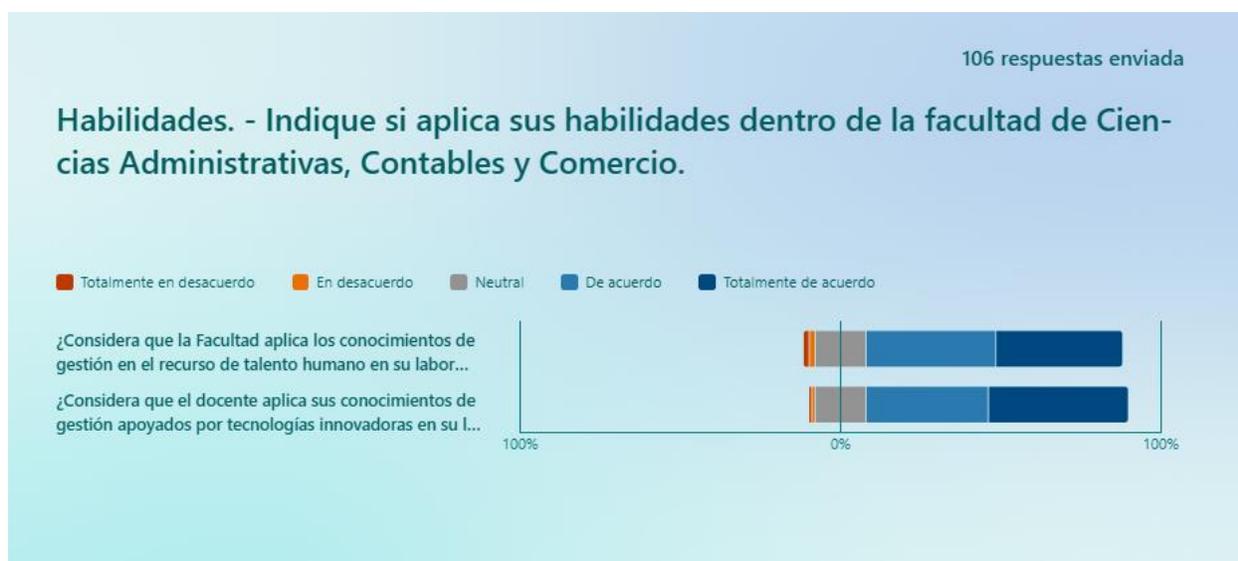


Figura 15 Habilidades



ANEXO 3: IMÁGENES DEL PROCESO DE ENCUESTA PRESENCIAL A DOCENTES.

Figura 16 Encuesta realizada de manera presencial



Figura 17 Encuesta realizada de manera presencial



Figura 18 Encuesta realizada de manera presencial



ANEXO 4: OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE

Figura 19 Operacionalización de la variable

Variables	Dimensiones	Ítems
Innovación Tecnológica X (PINARGOTE PICO, 2023).	Innovación de procesos	¿Cree que la Universidad ha implementado tecnologías en la facultad de ciencias Administrativa, Contable y Comercio, para mejorar la atención a
		¿Considera que la implementación de tecnologías innovadoras ha mejorado los procesos de enseñanza - aprendizaje en beneficio de los estudiantes en
	Innovación de productos y servicios	¿Cree que existen nuevos métodos de comunicación y servicios que facilitan la interacción entre docentes y estudiantes?
		¿Considera que la universidad ha implementado programas o servicios nuevos en respuesta a las necesidades de los estudiantes?
	Innovación organizacional	¿Considera que se han instaurado nuevos modelos de enseñanza/aprendizajes innovadores para captar y retener estudiantes?
		¿Considera que la universidad ofrece programas periódicos de capacitación para el colectivo docente?
Gestión del talento humano Y (Espinoza Mallque & Montalvo Cerron , 2021)	Conocimiento	¿Considera que los estudiantes están familiarizados con los procesos de gestión de la universidad?
		¿Considera que la universidad fomenta la eficacia y eficiencia en el trabajo docente?
	Actitud	¿Cree que se aplican buenas prácticas en la Universidad Eloy Alfaro de Manabí?
		¿Qué tan satisfecho/a está con la transparencia y la comunicación de la universidad respecto a los procesos de gestión?
	Habilidades	¿Considera que la Facultad aplica los conocimientos de gestión en el recurso de talento humano en su labor diaria?
		¿Considera que el docente aplica sus conocimientos de gestión apoyados por tecnologías innovadoras en su labor diaria en la Facultad?