UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TEMA:

"PLAN DE CAPACITACIÓN Y COMPETENCIAS EN LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, AÑO 2024"

AUTORES:

LUIS ALEJANDRO ALBÁN GARCÍA
ARTURO REINALDO FIGUEROA BARZALLO

DIRECTORA
Ing. Erika Cahuasqui Molina. Mgs

PARES ACADÉMICOS
Ing. Flor Ximena Poveda Valverde
Lic. Alonso patricio Pérez Pérez

SAN MIGUEL – ECUADOR
2025

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Plan de capacitación y competencias en los estudiantes de la carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar, año 2024.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi profunda gratitud a Dios, fuente inagotable de sabiduría y fortaleza, quien ha iluminado mi camino en los momentos más desafiantes de este viaje académico. Por bendecirme con la capacidad de perseverar, por darme la claridad mental en los momentos de duda y la fuerza necesaria para superar cada obstáculo encontrado.

A mi madre, pilar inquebrantable de mi vida y arquitecta de mis sueños, quien con su amor incondicional y ejemplo diario me enseñó que la educación es el legado más valioso que podemos cultivar. Este logro académico es el fruto de tu dedicación incansable por forjar en mí un futuro mejor.

Un agradecimiento especial a mi compañero de tesis, Arturo Figueroa, cuya dedicación y compromiso han sido fundamentales para el desarrollo de esta investigación. Su colaboración y perspectivas han enriquecido significativamente este trabajo.

A la Ing. Erika Cahuasqui, directora excepcional de esta tesis, cuya guía ha trascendido lo meramente académico. Su sabiduría, paciencia y rigor profesional han sido fundamentales en mi formación. Sus consejos, correcciones y enseñanzas han dejado una huella indeleble en mi desarrollo profesional, mostrándome el verdadero significado de la excelencia académica.

Luis Alejandro Albán García

AGRADECIMIENTO

A Dios, mi guía y fortaleza, quien ha iluminado cada paso de mi camino. Gracias por darme la sabiduría, la paciencia y la perseverancia para alcanzar esta meta. Sin tu amor y bendición, nada de esto habría sido posible.

A San Miguel Arcángel, mi protector celestial, quien con su fuerza y valentía ha sido mi escudo en los momentos de lucha y desafío. Gracias por darme la determinación para no rendirme y la confianza para seguir adelante.

A mis abuelitos, quienes fueron mucho más que abuelos: fueron mis padres, mis guías y mis más grandes maestros. Aunque hoy ya no estén físicamente conmigo, sé que desde el cielo han sido mis ángeles guardianes, acompañándome en cada paso de este camino. Todo lo que soy y lo que he logrado es gracias a su amor, sus enseñanzas y su ejemplo de vida. Este logro es para ustedes, con todo mi amor y gratitud eterna.

A mi madre, por su amor incondicional, su fortaleza y su sacrificio. Gracias por enseñarme que, con esfuerzo y perseverancia, los sueños pueden hacerse realidad. Su apoyo y cariño han sido mi mayor motivación para seguir adelante, incluso en los momentos más difíciles.

A mi esposa, mi compañera de vida, mi refugio en los momentos de tormenta y mi mayor inspiración. Su amor, paciencia y apoyo inquebrantable han sido fundamentales en este proceso. Gracias por creer en mí, por acompañarme en cada paso y por ser mi mayor motivación para seguir creciendo.

A mis hijos, quienes llenan mi vida de alegría y significado. Son mi motor, mi razón para luchar cada día. Que este logro sea una prueba de que, con esfuerzo, disciplina y pasión, no hay límites para alcanzar los sueños. Todo lo que hago, lo hago pensando en su bienestar y en construirles un futuro mejor.

Arturo Reinaldo Figueroa Barzallo

DEDICATORIA

A mi madre, cuyo amor incondicional y apoyo constante han sido la luz que ha guiado mi camino. Su fortaleza y sacrificio me han inspirado a perseguir mis sueños con determinación y nunca rendirme.

A mis hermanas, mi fuente de alegría y motivación, quienes con su cariño y compañía me han brindado aliento en los momentos más difíciles.

Y a mi esposa, mi compañera de vida, mi amiga y mi mayor apoyo. Su amor, paciencia y comprensión han sido fundamentales en cada paso de este viaje.

A todas ellas, mi mayor inspiración y mi razón de ser. Este trabajo es un tributo a su amor, dedicación y al invaluable impacto que han tenido en mi vida.

Luis Alejandro Albán García

DEDICATORIA

En primer lugar, mi gratitud infinita a Dios, quien ha sido mi fortaleza, mi guía y mi refugio en cada etapa de este camino. Gracias por darme la vida, la salud y la sabiduría para superar los desafíos y por iluminar mi sendero con tu amor infinito.

A San Miguel Arcángel, mi protector celestial, por brindarme valor y determinación en los momentos difíciles. Su presencia ha sido mi escudo en la adversidad, dándome la fuerza para enfrentar cada obstáculo con fe y confianza.

A mi familia, el pilar más importante de mi vida. Su amor incondicional, su apoyo incansable y su confianza en mí han sido fundamentales para alcanzar esta meta. Gracias por cada sacrificio, por cada palabra de aliento y por estar siempre a mi lado, incluso en los momentos más difíciles.

A la ingeniera Erika Cahuasqui, mi tutora, por su invaluable orientación, paciencia y dedicación. Su compromiso con este proceso fue clave para la culminación de esta tesis. Gracias por compartir su conocimiento, por su guía constante y por brindarme la confianza necesaria para superar cada obstáculo.

A mi compañero de tesis, Luis Albán, por su dedicación, esfuerzo y compromiso inquebrantable. Juntos enfrentamos retos, aprendimos y crecimos en este proceso. Su compañerismo y trabajo en equipo fueron esenciales para la concreción de este proyecto.

Finalmente, mi más sincero agradecimiento a todas las personas que, de una u otra manera, contribuyeron en este camino. Cada gesto de apoyo, cada consejo y cada muestra de confianza han dejado una huella imborrable en este logro.

Arturo Reinaldo Figueroa Barzallo

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Ing. "***Erika Priscila Cahuasqui Molina*** "; Lic. "***Alonso Patricio Pérez Pérez"*** e Ing. "***Flor Ximena Poveda Valverde***"; en su orden Directora y Pares Académicos del Trabajo de Titulación "Plan de capacitación y competencias en los estudiantes de la carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar, año 2024.", desarrollado por los señores ***Albán García Luis Alejandro y Figueroa Barzallo Arturo Reinaldo***.

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Titulación en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la Carrera de Gestión del Talento Humano.

San Miguel, mayo del 2025

Ing. Erika
Cahuasqui
Directora

Lic. Alonso Pérez
Par Académico

Ing. Flor Poveda
Par Académico

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao
San Miguel - Ecuador
Teléfono: (593) 032 989812 - 032989813 - 032989463
www.ueb.edu.ec

DERECHOS DE AUTORÍA NOTARIZADA

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

BIBLIOTECA GENERAL

DERECHOS DE AUTOR

Nosotros Albán García Luis Alejandro y Figueroa Barzallo Arturo Reinaldo portadores de la Cédula de Identidad No 0202328514 y 0201600384 en calidad de autores y titulares de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:
PLAN DE CAPACITACIÓN Y COMPETENCIAS EN LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, AÑO 2024, modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Los autores declaran que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.



Luis Alejandro Albán García



Arturo Reinaldo Figueroa Barzallo

Dirección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
Guaranda-Ecuador
Teléfono: (593) 3220 6059
www.ueb.edu.ec

ÍNDICE DE CONTENIDO

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN II

AGRADECIMIENTO III

AGRADECIMIENTO IV

DEDICATORIA V

DEDICATORIA VI

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO VII

DERECHOS DE AUTORÍA NOTARIZADA VIII

ÍNDICE DE CONTENIDO IX

ÍNDICE DE TABLAS XIV

ÍNDICE DE FIGURAS/GRÁFICAS/IMÁGENES XVII

INTRODUCCIÓN 1

RESUMEN 3

ABSTRACT 5

I. CAPÍTULO. 7

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO 7

1.1. Descripción del Problema 7

1.2. Formulación del Problema 10

1.3. Preguntas de Investigación 10

1.4. Justificación 10

1.5. Objetivos: General y Específicos 12

1.5.1. Objetivo General 12

1.5.2. Objetivos Específicos 12
1.6. Variables 12
1.6.1. Variable Independiente 12
1.6.2. Variable Dependiente 12
1.7. Operacionalización de Variables 13
II. CAPÍTULO. 14
MARCO TEÓRICO 14
2.1. Antecedentes 14
2.2. Marco Científico 16
2.2.1. Plan de Capacitación 16
2.2.2. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación 17
2.2.3. Identificación de Brechas de Competencias 18
2.2.4. Identificación de Necesidades de Capacitación 18
2.2.5. Identificación de Necesidades de Capacitación a Estudiantes 19
2.2.6. Diseño del Plan de Capacitación 19
2.2.7. Métodos de Capacitación 20
2.2.8. Técnicas de Capacitación 20
2.2.9. Modalidades de Capacitación 21
2.2.10. Competencias 21
2.2.11. Competencias en el Perfil de Egreso 22
2.2.12. Competencia y su Relación con el Ser 22
2.2.13. Competencia y su Relación con el Saber 23
2.2.14. Competencia y su Relación con el Saber Hacer 23

2.2.15. Competencias Exigidas en el Mercado Laboral 23
2.2.16. Nivel de Dominio de Habilidades Blandas o Transversales 24
2.3. Conceptual 24
2.3.1. Análisis 24
2.3.2. Aprendizaje 24
2.3.3. Competencias 24
2.3.4. Conocimientos 25
2.3.5. Desempeño 25
2.3.6. Diagnóstico 25
2.3.7. Estrategia 25
2.3.8. Evaluación 25
2.3.9. Formación 25
2.3.10. Habilidad 26
2.3.11. Implementación 26
2.3.12. Metodología 26
2.3.13. Objetivos 26
2.3.14. Seguimiento 26
2.3.15. Talento humano 26
2.4. Marco Legal 27
2.4.1. Constitución de la República del Ecuador 27
2.4.2. Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) 27
2.4.3. Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) 28
2.4.4. Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Publico 28

2.5. Georreferencial 29

III. CAPÍTULO. 30

METODOLOGÍA 30

3.1. Tipo de Investigación 30

3.1.1. Investigación Descriptiva 30

3.2. Enfoque de la investigación 30

3.2.1. Enfoque Mixto 30

3.3. Métodos de Investigación 31

3.3.1. Método Analítico 31

3.3.2. Método Inductivo-Deductivo 32

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos 32

3.4.1. Encuesta 32

3.4.2. Cuestionario 33

3.4.3. Entrevista 33

3.5. Universo, Población y Muestra 34

3.6. Procesamiento de la Información 35

IV. CAPÍTULO. 36

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS 36

4.1. Análisis Cuantitativo 36

4.2. Análisis Cualitativo 83

4.2.1. Análisis Documental del Perfil de Egreso. (Proyecto de Carrera) 83

4.2.2. Entrevista Identificación de Brechas de Competencias 84

4.2.3. Entrevista Nivel de Dominio de Habilidades Blandas o Transversales ... 95

4.3. Interpretación de Resultados 105
4.4. Análisis General 106
4.4.1. Competencias Claves en el Mercado Laboral 107
4.4.2. Percepción de los Estudiantes Sobre sus Competencias 108
4.5. Análisis Comparativo 109
4.6. Discusión 110
4.6.1. Fortalezas y Alineaciones 110
4.6.2. Brechas Significativas 111
4.6.3. Implicaciones Para el Diseño Curricular 111
4.6.4. Importancia de la Alineación Académica 112
CONCLUSIONES 112
RECOMENDACIONES 113
V. CAPÍTULO. 114
PROPUESTA PLAN DE CAPACITACIÓN 114
BIBLIOGRAFÍA 118
ANEXOS 123

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de operacionalización 13

Tabla 2 Género 36

Tabla 3 ¿En qué nivel considera usted que ha desarrollado las siguientes competencias, en donde, nivel 1 es el más bajo y nivel 5 es el más alto? 37

Tabla 4 ¿Consideras usted que las actividades académicas actuales fomentan el desarrollo de las competencias mencionadas anteriormente? 39

Tabla 5 ¿Tiene usted la capacidad para manejar un conflicto de intereses ante una situación específica? 41

Tabla 6 ¿Considera usted que es correcto tomar una decisión difícil priorizando la integridad profesional sobre un beneficio personal? 43

Tabla 7 ¿Tiene usted la capacidad para ejecutar (por lo menos uno) los subsistemas de la Gestión del Talento Humano? 45

Tabla 8 ¿Conoce usted el lenguaje técnico para el desarrollo del Sistema de Gestión del Talento Humano con un enfoque estratégico? 47

Tabla 9 ¿Tiene usted la capacidad de motivar a su equipo o grupo de trabajo? 49

Tabla 10 ¿Se considera usted capaz de resolver conflictos de manera efectiva dentro de un equipo de trabajo, buscando soluciones que satisfagan a todos los miembros? 51

Tabla 11 ¿Se siente usted cómodo/a delegando tareas a otros miembros del equipo y confiando en que serán completadas de manera efectiva? 53

Tabla 12 ¿Usted es capaz de adaptarse a diferentes estilos de trabajo y personalidades dentro de un equipo? 55

Tabla 13 ¿Cuenta usted con la metodología para poder resolver un conflicto que se haya generado en su entorno? 57

Tabla 14 ¿Conoce usted el proceso para la resolución de conflictos? 59

Tabla 15 ¿Tiene usted las capacidades necesarias para desarrollar un plan de responsabilidad social? 61

Tabla 16 ¿Conoce usted con claridad el concepto de responsabilidad social? 63

Tabla 17 ¿Conoce usted las herramientas digitales básicas que se deben utilizar para el desarrollo del sistema de Gestión del Talento Humano? 65

Tabla 18 ¿Se siento cómodo enfrentando situaciones nuevas y cambios inesperados en su entorno académico o laboral? 67

Tabla 19 ¿Tiene la capacidad de adaptarse fácilmente a los cambios que se presentan en su entorno? 69

Tabla 20 ¿Identifica usted las herramientas digitales más recientes diseñadas para la Gestión del Talento Humano? 71

Tabla 21 ¿Cuándo usted se comunica en su entorno, el mensaje es recibido objetivamente? 73

Tabla 22 ¿Ha tenido usted conflictos en la cotidianidad porque no ha podido hacerse entender al momento de comunicarse? 75

Tabla 23 ¿En qué tema específico (competencia), estaría interesada/o en capacitarse? 77

Tabla 24 ¿Escoja el método de capacitación que prefiere? 79

Tabla 25 ¿Escoja la técnica de capacitación que prefiere? 80

Tabla 26 ¿Qué modalidad de capacitación prefiere? 81

Tabla 27 Análisis de contenido de las entrevistas de identificación de brechas de competencias 91

Tabla 28 Análisis de contenido de las entrevistas del nivel de dominio de habilidades blandas o transversales 103

Tabla 29 Percepción que tienen los estudiantes de la carrera de Gestión de Talento humano, respecto a las competencias adquiridas..... 105

Tabla 30 Competencias claves exigidas por el mercado laboral 106

ÍNDICE DE FIGURAS/GRÁFICAS/IMÁGENES

Figura 1 Georreferenciación de la Universidad Estatal de Bolívar Extensión Universitaria de San Miguel 29

Figura 2 Género 36

Figura 3 ¿En qué nivel considera usted que ha desarrollado las siguientes competencias, en donde, nivel 1 es el más bajo y nivel 5 es el más alto? 37

Figura 4 ¿Consideras usted que las actividades académicas actuales fomentan el desarrollo de las competencias mencionadas anteriormente? 40

Figura 5 ¿Tiene usted la capacidad para manejar un conflicto de intereses ante una situación específica? 41

Figura 6 ¿Considera usted que es correcto tomar una decisión difícil priorizando la integridad profesional sobre un beneficio personal? 43

Figura 7 Tiene usted la capacidad para ejecutar (por lo menos uno) los subsistemas de la Gestión del Talento Humano 45

Figura 8 ¿Conoce usted el lenguaje técnico para el desarrollo del Sistema de Gestión del Talento Humano con un enfoque estratégico? 47

Figura 9 ¿Tiene usted la capacidad de motivar a su equipo o grupo de trabajo? 49

Figura 10 ¿Se considera usted capaz de resolver conflictos de manera efectiva dentro de un equipo de trabajo, buscando soluciones que satisfagan a todos los miembros? 51

Figura 11 ¿Se siente usted cómodo/a delegando tareas a otros miembros del equipo y confiando en que serán completadas de manera efectiva? 53

Figura 12 ¿Usted es capaz de adaptarse a diferentes estilos de trabajo y personalidades dentro de un equipo? 55

Figura 13 ¿Cuenta usted con la metodología para poder resolver un conflicto que se haya generado en su entorno? 57

Figura 14 ¿Conoce usted el proceso para la resolución de conflictos? 59

Figura 15 ¿Tiene usted las capacidades necesarias para desarrollar un plan de responsabilidad social? 61

Figura 16 ¿Conoce usted con claridad el concepto de responsabilidad social? 63

Figura 17 ¿Conoce usted las herramientas digitales básicas que se deben utilizar para el desarrollo del sistema de Gestión del Talento Humano? 65

Figura 18 ¿Se siento cómodo enfrentando situaciones nuevas y cambios inesperados en su entorno académico o laboral? 67

Figura 19 ¿Tiene la capacidad de adaptarse fácilmente a los cambios que se presentan en su entorno? 69

Figura 20 ¿Identifica usted las herramientas digitales más recientes diseñadas para la Gestión del Talento Humano? 71

Figura 21 ¿Cuándo usted se comunica en su entorno, el mensaje es recibido objetivamente? ... 73

Figura 22 ¿Ha tenido usted conflictos en la cotidianidad porque no ha podido hacerse entender al momento de comunicarse? 75

Figura 23 ¿En qué tema específico (competencia), estaría interesada/o en capacitarse? 78

Figura 24 ¿Escoja el método de capacitación que prefiere? 79

Figura 25 ¿Escoja la técnica de capacitación que prefiere? 81

Figura 26 ¿Qué modalidad de capacitación prefiere? 82

Anexo 1 Cronograma (Gantt) 123

Anexo 2 Presupuesto 123

Anexo 3 Entrevista 1 124

Anexo 4 Entrevista 2 125

Anexo 5 Encuesta 127

Anexo 6 Certificado Antiplagio..... 135

Anexo 7 Certificado Turnitin..... 136

INTRODUCCIÓN

El desarrollo de competencias profesionales es un elemento fundamental en la formación de los futuros profesionales en Gestión del Talento Humano; estas habilidades permiten a los profesionales enfrentar las demandas de un entorno laboral dinámico, tecnológico y competitivo. En este contexto, la capacitación se constituye como una herramienta clave para minimizar las brechas entre los conocimientos teóricos adquiridos en la universidad y las competencias prácticas necesarias para una adecuada inserción en el mercado laboral. Este trabajo de investigación tiene como objetivo diseñar un plan de capacitación que potencie al máximo las competencias en los estudiantes de la carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar, Extensión Universitaria de San Miguel, alineándose con las exigencias del siglo XXI, mejorando sus oportunidades de empleabilidad y éxito profesional.

La relevancia de esta investigación radica en su capacidad para impactar positivamente en múltiples niveles. A nivel individual, los estudiantes se beneficiarán de una formación más integral que les permitirá enfrentar con éxito los desafíos laborales. A nivel institucional, la universidad mejorará la calidad de su oferta académica, incrementando la posibilidad de empleabilidad de sus profesionales y consolidando su posicionamiento en el campo de la gestión del talento humano. A nivel social, esta propuesta contribuirá a reducir la brecha entre la educación superior y las necesidades del mercado laboral, promoviendo un desarrollo sostenible en el ámbito de los recursos humanos.

El enfoque metodológico de esta investigación combina técnicas cuantitativas y cualitativas para diagnosticar las necesidades de capacitación de los estudiantes. A través de encuestas y análisis de contenido, se identificaron áreas críticas de mejora, tales como el manejo de herramientas digitales y la gestión estratégica. Estos hallazgos sirvieron como base para el diseño de un plan de

capacitación estructurado en torno a objetivos claros, contenidos relevantes y métodos de enseñanza innovadores.

En definitiva, esta tesis no solo busca ser un aporte académico, sino también un instrumento práctico que guíe la implementación de estrategias efectivas para el desarrollo de competencias en los estudiantes de la carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar, Extensión Universitaria de San Miguel.

RESUMEN

La presente tesis, titulada "Plan de Capacitación y Competencias en los Estudiantes de la Carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar, Año 2024", aborda la necesidad de fortalecer las competencias profesionales en los estudiantes de esta carrera, con el objetivo de mejorar su desempeño profesional y ampliar la posibilidad de empleabilidad en un mercado laboral cada vez más competitivo. La investigación parte del diagnóstico de brechas existentes entre las habilidades actuales de los estudiantes y las demandas del entorno profesional, proponiendo un plan de capacitación integral como solución.

El estudio identifica que, aunque los estudiantes poseen competencias destacadas en áreas conductuales, como liderazgo, adaptación al cambio y resolución de conflictos, enfrentan deficiencias en aspectos técnicos, como el manejo de herramientas digitales y la gestión estratégica del talento humano. Estas áreas críticas limitan su capacidad para aplicar conocimientos en contextos laborales reales, evidenciando la necesidad de una formación más práctica y contextualizada.

Mediante un enfoque metodológico mixto, que combina técnicas cualitativas y cuantitativas, se recopilaron datos a través de encuestas y análisis de contenido aplicados a una muestra de 201 estudiantes. Los resultados destacan que la mayoría de los encuestados perciben un desarrollo positivo en competencias clave, pero reconocen la necesidad de reforzar habilidades técnicas específicas para satisfacer las exigencias del mercado laboral. A partir de estos hallazgos, se diseñó un plan de capacitación estructurado en torno a objetivos claros, contenidos relevantes y estrategias innovadoras, incluyendo actividades prácticas y el uso de tecnologías educativas.

El plan de capacitación propuesto busca cerrar las brechas detectadas, promoviendo competencias técnicas, conductuales y cognitivas esenciales para la gestión del talento humano.

Su implementación no solo beneficiará a los estudiantes, preparándolos para enfrentar los desafíos laborales, sino que también contribuirá al posicionamiento institucional de la universidad como un referente en la formación de profesionales altamente calificados.

ABSTRACT

This thesis, entitled "Training and Competencies Plan for Students of the Human Talent Management Degree at the State University of Bolívar, Year 2024", addresses the need to strengthen professional competencies in students of this degree, with the aim of improving their professional performance and expanding the possibility of employability in an increasingly competitive labor market. The research is based on the diagnosis of gaps between the current skills of students and the demands of the professional environment, proposing a comprehensive training plan as a solution.

The study identifies that, although students have outstanding competencies in behavioral areas, such as leadership, adaptation to change and conflict resolution, they face deficiencies in technical aspects, such as the use of digital tools and the strategic management of human talent. These critical areas limit their ability to apply knowledge in real work contexts, evidencing the need for more practical and contextualized training.

Using a mixed methodological approach, combining qualitative and quantitative techniques, data were collected through surveys and content analysis applied to a sample of 201 students. The results highlight that most respondents perceive a positive development in key competencies, but recognize the need to reinforce specific technical skills to meet the demands of the labor market. Based on these findings, a training plan was designed structured around clear objectives, relevant content and innovative strategies, including practical activities and the use of educational technologies.

The proposed training plan seeks to close the gaps detected, promoting technical, behavioral and cognitive competencies essential for human talent management. Its implementation will not only benefit students, preparing them to face labor challenges, but will also contribute to

the institutional positioning of the university as a reference in the training of highly qualified professionals.

I. CAPÍTULO.

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1. Descripción del Problema

En el mundo actual, el desarrollo de competencias profesionales y la capacitación continua han adquirido una relevancia significativa, debido a que la automatización, la digitalización y la transformación constante del mercado laboral exigen una frecuente actualización de habilidades para lograr una mejor empleabilidad. Según el Foro Económico Mundial (2020), se estima que para 2025 el 50% de los trabajadores necesitarán reentrenamiento debido al impacto de las nuevas tecnologías en el empleo. Además, la misma fuente indica que las habilidades más demandadas en el futuro incluyen pensamiento crítico, creatividad, resolución de problemas y manejo de herramientas digitales. Según la International Labour Organization, la brecha entre la formación académica y las competencias requeridas por las empresas se ha ampliado en los últimos años, generando dificultades en la inserción laboral de los recién graduados. Debido a esto, las instituciones de educación superior enfrentan el reto de modernizar sus planes de estudio, implementar metodologías innovadoras y fomentar programas de capacitación que permitan a los estudiantes desarrollar habilidades aplicables en el entorno laboral actual. De lo contrario, los egresados corren el riesgo de no cumplir con las expectativas del mercado, lo que incrementa el desempleo juvenil y limita las oportunidades de crecimiento profesional.

Actualmente en el Ecuador, el desarrollo de competencias es un factor clave para mejorar las posibilidades de una adecuada inserción laboral, sin embargo, estudios nacionales han evidenciado que existe una desconexión entre la formación académica y las necesidades del sector laboral. Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2023), la tasa de desempleo en jóvenes profesionales ha aumentado en los últimos años, en parte debido a la falta de

experiencia práctica y capacitación en habilidades técnicas específicas. En este mismo sentido, el Ministerio de Trabajo del Ecuador (2023) ha identificado que los egresados universitarios enfrentan dificultades para encontrar empleo en áreas relacionadas con su formación, debido a la ausencia de planes de capacitación alineados con las necesidades del mercado laboral. La Ley Orgánica de Educación Superior (LOES, 2018) establece la importancia de la formación integral de los estudiantes, garantizando el desarrollo de competencias a través de la vinculación entre la academia y el sector productivo. Sin embargo, en la práctica, muchas universidades no han logrado implementar estrategias efectivas de capacitación que permitan reducir la brecha entre teoría y práctica. Esto ha generado la necesidad de reformular los modelos educativos, integrando programas de formación continua que fortalezcan las competencias de los estudiantes y mejoren sus oportunidades de empleabilidad.

En la Carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar, se evidenció una problemática significativa relacionada con la falta de un enfoque estratégico en el desarrollo de competencias profesionales en los estudiantes. Esta situación supone un riesgo en la preparación para enfrentar los retos del mercado laboral, donde las demandas son cada vez más dinámicas y especializadas.

La principal causa de esta problemática radica en la ausencia de un diagnóstico técnico que identifique las necesidades formativas reales de los estudiantes. Este diagnóstico debería considerar las competencias que exige el mercado laboral en áreas como la gestión del talento humano, la resolución de problemas, la toma de decisiones estratégicas y la implementación de tecnologías en los procesos organizacionales. Sin este análisis previo, las estrategias de formación tienden a ser generales y desconectadas de las verdaderas expectativas del entorno profesional.

Por otro lado, el enfoque educativo actual presenta una marcada desconexión entre la teoría

impartida en las aulas y la experiencia práctica que los estudiantes necesitan para consolidar su aprendizaje. Esta brecha limita el desarrollo de habilidades prácticas y reduce las oportunidades de los estudiantes para aplicar sus conocimientos en situaciones laborales reales. Como resultado, los egresados enfrentan dificultades para insertarse en el mercado laboral y cumplir con los estándares de desempeño requeridos por las empresas.

Otro aspecto crítico de esta problemática fue la falta de un plan estratégico de capacitación que integre tanto el diagnóstico de necesidades como la implementación de estrategias pedagógicas efectivas. Sin una planificación adecuada, las actividades formativas no logran abordar de manera integral el desarrollo de competencias clave, dejando a los estudiantes con una preparación parcial que no responde a las exigencias actuales del mercado.

Este contexto genera una situación preocupante para los estudiantes, la carrera y la institución en general, ya que afecta la calidad de la formación académica y el posicionamiento de los egresados en el ámbito laboral. Si esta problemática no se aborda de manera adecuada, los estudiantes continuarán enfrentando limitaciones en su desarrollo profesional, mientras que la carrera perderá su capacidad de formar líderes competitivos en la gestión del talento humano.

Por lo tanto, es imprescindible diseñar un plan de capacitación que permita diagnosticar las necesidades formativas de los estudiantes, analizar las brechas existentes en su formación plantear eventos de capacitación que permitan desarrollar las competencias. Este plan se enfocará en vincular la teoría con la práctica, garantizando que los estudiantes adquieran habilidades integrales que les permitan destacarse en su vida laboral y contribuir al desarrollo organizacional. Abordar esta problemática no solo mejorará la calidad educativa, sino que también fortalecerá la competitividad de los egresados en un mercado laboral exigente y en constante evolución.

1.2. Formulación del Problema

¿Cómo desarrollar un plan de capacitación que, mediante el procesamiento técnico de las necesidades de capacitación, contribuya al desarrollo de competencias en los estudiantes de la Carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar durante el año 2024?

1.3. Preguntas de Investigación

¿Cuáles son las necesidades de capacitación para el desarrollo de competencias en los estudiantes de la Carrera de Gestión del Talento Humano?

¿Qué competencias poseen actualmente los estudiantes y cuáles son las principales brechas en comparación con las demandas del mercado laboral?

¿Cuáles son los principales temas que se deben incluir en un plan de capacitación para desarrollar competencias clave en los estudiantes de la Carrera de Gestión del Talento Humano?

1.4. Justificación

El presente proyecto de investigación se realiza porque los estudiantes de la Carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar son el talento esencial para el desarrollo del campo de Talento humano en la provincia de Bolívar y el país. La línea de investigación a la que aportará el trabajo es la capacitación y formación de personal. Teniendo claro que, el desarrollo de competencias es crucial para que los profesionales de Talento Humano sean capaces de desempeñar sus funciones de manera efectiva enfrentando los problemas y desafíos del devenir laboral diario. Sin embargo, en Ecuador existe una brecha entre la formación académica y las demandas del mercado laboral en Talento Humano. Muchos estudiantes carecen de las habilidades prácticas y conocimientos actualizados que requieren las empresas. Esto limita su empleabilidad y dificulta su transición exitosa al mundo laboral.

La investigación sobre un plan de capacitación para desarrollar las competencias de los

estudiantes es importante para la Universidad Estatal de Bolívar porque mejorará la calidad de la educación en la Carrera de Gestión del Talento Humano. Se espera que, al cerrar las brechas de habilidades, se aumentará la empleabilidad y el desempeño de los graduados, lo que a su vez mejorará el posicionamiento de la universidad en el campo de recursos humanos. Además, un plan de capacitación integral alineado con las necesidades del mercado laboral hará que la carrera sea más atractiva para los estudiantes, logrando un aumento de nuevos alumnos matriculados y evitando la deserción académica.

Esta investigación es viable ya que cuenta con el respaldo y la colaboración activa de la Universidad Estatal de Bolívar y de la Carrera de Gestión del Talento Humano. Además, se obtiene el acceso a los recursos necesarios, como información sobre las necesidades de capacitación de los estudiantes y el apoyo de expertos en talento humanos para asesorar en el diseño del plan.

El plan de capacitación propuesto para desarrollar las competencias en los estudiantes de la Carrera de Gestión del Talento Humano generará un impacto significativo dentro de la Universidad Estatal de Bolívar. No solo mejorará la calidad de la educación ofrecida, sino que también preparará a los estudiantes para desempeñarse de manera efectiva en el campo de gestión de talento humano, lo que fortalecerá la reputación y la posición de la universidad como una institución líder en educación superior.

El impacto de esta investigación será significativo para los estudiantes de la Carrera de Gestión del Talento Humano, ya que les permitirá desarrollar competencias relevantes para el mercado laboral, aumentando su empleabilidad y oportunidades de crecimiento profesional. A nivel institucional, la universidad se beneficiará al tener graduados mejor preparados que puedan representarla con orgullo en el campo de Talento Humano. A nivel social, la investigación contribuirá a mejorar la calidad de la educación superior en Ecuador y a cerrar la brecha entre la

academia y la industria en el área de Talento Humano.

1.5. Objetivos: General y Específicos

1.5.1. Objetivo General

- Desarrollar un plan de capacitación, mediante el procesamiento técnico de las necesidades de capacitación para el desarrollo de competencias en los estudiantes de la Carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar durante el año 2024.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Diagnosticar las necesidades de capacitación para el desarrollo de competencias en los estudiantes de la Carrera de Gestión del Talento Humano.
- Analizar las competencias actuales de los estudiantes para la identificación de las brechas existentes.
- Diseñar un plan de capacitación para el desarrollo de competencias clave en los estudiantes de la carrera de Gestión del Talento Humano.

1.6. Variables

1.6.1. Variable Independiente

Plan de Capacitación

1.6.2. Variable Dependiente

Competencias

1.7. Operacionalización de Variables

Tabla 1
Matriz de operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operativa	Dimensión	Indicadores	Técnica	Instrumento
PLAN DE CAPACITACIÓN			Diagnóstico de necesidades de capacitación	Identificación de brechas de Competencias	Entrevista	Guía de la entrevista
			Identificación de necesidades de capacitación	Identificación de Necesidades de capacitación a estudiantes	Encuestas	Cuestionario
			Diseño del Plan de Capacitación	Métodos de capacitación	Encuesta	Cuestionario
				Técnicas de Capacitación	Encuesta	Cuestionario
				Modalidad de capacitación	Encuesta	Cuestionario
COMPETENCIAS			Competencias en el perfil de egreso	SER SABER SABER HACER	Análisis documental del perfil de egreso. (Proyecto de carrera)	Matriz de codificación
			Competencias exigidas en el mercado laboral	Nivel de dominio de habilidades blandas o transversales	Entrevista	Guía semiestructurada de la entrevista

II. CAPÍTULO.

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

En el trabajo de investigación titulado: “Propuesta de un plan de capacitación para la empresa Cinépolis de México s.a. de C.V. conjunto galerías Hermosillo vip en base a la norma ISO 10015 (gestión de la calidad - directrices para la formación)”; en donde el objetivo general es diseñar un plan de capacitación para optimizar el desempeño laboral del personal de Cinépolis de México S.A. de C.V. Conjunto Hermosillo VIP en base a la NORMA ISO 10015 (Gestión de la Calidad - Directrices para la Formación); se concluyó que la evaluación del crecimiento profesional revela que una proporción significativa de los empleados expresa satisfacción con sus oportunidades de avance dentro de la empresa. Esta percepción positiva contribuye a mantener un ambiente de trabajo favorable, que a su vez tiene un impacto directo en el bienestar de los colaboradores. Como resultado, se observa un incremento notable en los niveles de productividad de la organización.

Se concluye que es imperativo para la organización adoptar un sistema holístico de gestión basado en competencias. Este enfoque facilitará la creación de descripciones de puestos fundamentadas en habilidades específicas. La metodología de gestión por competencias se centra en evaluar las capacidades individuales que son esenciales y aportan valor al desempeño en cada rol. Por lo tanto, contar con perfiles detallados basados en competencias se convierte en un recurso valioso que permitirá potenciar la eficacia y productividad del personal.

En resumen, se ha identificado una carencia de formación continua en la empresa. Como respuesta, se planteará un programa de capacitación integral que aborde las deficiencias detectadas durante el estudio. Este plan se centrará en tres aspectos clave: la asignación adecuada de personal

según sus competencias, el fomento del trabajo colaborativo y la mejora de la comunicación interdepartamental. El objetivo es desarrollar equipos altamente efectivos en sus respectivas áreas, lo que se traducirá en un servicio al cliente de excelencia y, consecuentemente, en un aumento de la productividad organizacional (Godínez Almaraz, 2020).

En el trabajo de investigación titulado: Estrategia para el fortalecimiento de la capacidad de liderazgo del aparato a través de la formación de creación de capacidades en Dki Yakarta; en donde el objetivo general es desarrollar en las participantes habilidades de resolución de problemas y pensamiento estratégico, elementos cruciales para enfrentar los desafíos actuales de la organización; se concluyó que, el plan de capacitación propuesto se centra en la implementación del programa CB, diseñado específicamente para abordar las necesidades de DKI. A través de metodologías que fomentan la interacción grupal, el plan no solo busca mejorar las competencias individuales, sino también fortalecer la cohesión y eficacia de los equipos de trabajo.

La adopción de este plan de capacitación promete elevar la capacidad de la organización para identificar y resolver problemas de manera eficiente, alineando las habilidades del personal con los objetivos estratégicos de DKI. Esta iniciativa se perfila como un paso fundamental hacia la mejora continua y la adaptabilidad organizacional en un entorno empresarial dinámico (Sulasiah, 2019).

En el presente trabajo de investigación titulado: Programa de capacitación en competencias de adaptación del cambio en empresas de interventoría; en donde el objetivo general es capacitar en el desarrollo de competencias de adaptación al cambio en trabajadores de empresas de interventoría; se concluyó que el plan de capacitación desarrollado, enfocado en competencias básicas, responde efectivamente a la necesidad crítica de las organizaciones de preparar a sus colaboradores para enfrentar los cambios constantes en el entorno laboral, fortaleciendo así su

adaptabilidad y competitividad.

El programa Positive Talent se posiciona como una herramienta innovadora y prometedora en el ámbito de la capacitación empresarial, con potencial para convertirse en un referente nacional en el desarrollo de competencias adaptativas, respondiendo así a las crecientes demandas del mundo laboral moderno (Rios & Rodriguez, 2021).

2.2. Marco Científico

2.2.1. Plan de Capacitación

Según (Torres I. , 2019) el plan de capacitación es una guía mediante la cual ayuda a planificar y ejecutar programas efectivos de capacitación, de manera que puedan adquirir habilidades necesarias para poder mejorar el rendimiento y la productividad.

Para (Marketing QServus , 2023) un plan de capacitación es un documento de tipo formal consiste en establecer objetivos, metas y actividades necesarias para mejorar las habilidades y conocimientos de los empleados dentro de una organización.

(Nuñez Salazar , 2023) Menciona que el plan de capacitación tiene algunas características que lo destacan y lo hacen efectivo entre las cuales encontramos las siguientes:

2.2.1.1. Objetivo del programa. En este se va a definir el propósito y los resultados esperados de la capacitación, el mismo que trata de como adquirir nuevas habilidades.

2.2.1.2. Temas y contenidos. Se va a describir los temas, conocimientos y habilidades que van a abordar en la capacitación.

2.2.1.3. Perfiles de los participantes. Se identifica las habilidades y necesidades actuales que van a participar en la capacitación.

2.2.1.4. Fechas de cumplimiento y cronograma. Define y establece horarios y fechas de duración de las actividades que van dentro de la capacitación.

2.2.1.5. Presupuestos y recursos. Define recursos financieros, humanos y materiales necesarios para la capacitación.

2.2.1.6. Evaluación y seguimiento. Establece métodos y métricas para evaluar la efectividad de la capacitación y seguir los resultados**.**

2.2.2. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Citando a (Luraschi, 2024) se define como: el diagnostico de necesidades es un proceso que se usa para identificar y analizar las necesidades de capacitación de los estudiantes y empleados, dentro de una organización o institución. Permite identificar las brechas existentes entre competencias actuales y habilidades necesarias para poder cumplir con los objetivos estratégicos de la empresa.

Para (Pandapé, 2023) el DNC consiste en un proceso sistemático, cuyo objetivo es identificar las áreas de oportunidad de un colaborador con respecto al conocimiento, actitudes o desarrollo de habilidades necesarias para ejecutar las funciones de la organización.

Según (Adecco, 2021) el DNC es un proceso que identifica y analiza las necesidades de capacitación con el fin de implementar programas de capacitación; algunas de sus características son las siguientes:

2.2.2.1. Identificación de problemas. Se enfoca en identificar los problemas de desempeño laboral que relacionan la falta de habilidades y actitudes del personal.

2.2.2.2. Análisis de la situación actual. Evalúa la situación actual de la organización en términos de conocimientos, habilidades y competencias de los empleados o estudiantes.

2.2.2.3. Definición de objetivos. Establecen los objetivos de capacitación que se pretenden alcanzar, como mejorar la eficiencia, reducir errores o aumentar la productividad.

2.2.2.4. Diseño del plan de capacitación. En base a las necesidades identificadas, se diseña un plan de capacitación que incluye las actividades y estrategias necesarias para satisfacer dichas necesidades.

2.2.2.5. Implementación y evaluación. El plan de capacitación se implementa y se evalúa su efectividad para determinar si se lograron los objetivos planteados y si es necesario realizar ajustes.

2.2.3. Identificación de Brechas de Competencias

Según González y Ramírez (2020), la identificación de brechas de competencias es un proceso fundamental en el ámbito organizacional. Este proceso implica un análisis exhaustivo de las habilidades y conocimientos actuales de los empleados en comparación con aquellos que se requieren para alcanzar los objetivos estratégicos de la empresa. Para llevar a cabo esta identificación, se pueden utilizar diversas herramientas como encuestas, entrevistas y evaluaciones de desempeño. Este diagnóstico permite a las organizaciones priorizar sus necesidades de capacitación y diseñar programas específicos que cierren esas brechas, promoviendo así un entorno laboral más competente y preparado para enfrentar desafíos.

2.2.4. Identificación de Necesidades de Capacitación

Según López (2021), la identificación de necesidades de capacitación es un componente clave en la gestión del talento humano. Este proceso consiste en realizar un diagnóstico sobre las habilidades y conocimientos que los empleados requieren para desempeñar sus funciones de manera más efectiva. Utilizando métodos como entrevistas, encuestas y análisis de desempeño, las organizaciones pueden determinar qué áreas necesitan desarrollo. Al identificar estas necesidades, se pueden diseñar programas de capacitación personalizados que mejoren no solo el desempeño individual, sino también la productividad general de la empresa, contribuyendo así al logro de los

objetivos organizacionales.

2.2.5. Identificación de Necesidades de Capacitación a Estudiantes

Como menciona Fernández (2019), la identificación de necesidades de capacitación a estudiantes es esencial para preparar a los jóvenes para su inserción en el mercado laboral. Este proceso implica evaluar las habilidades, competencias y conocimientos que los estudiantes deben desarrollar para ser exitosos en sus futuras carreras. Al llevar a cabo encuestas y grupos focales con estudiantes y empleadores, las instituciones educativas pueden obtener una visión clara de las carencias formativas y adaptar sus programas para abordar estas necesidades. Esto no solo mejora la calidad de la educación, sino que también aumenta las oportunidades de empleo para los graduados.

2.2.6. Diseño del Plan de Capacitación

Según (zendesk, 2023) el diseño de un plan de capacitación es un proceso que involucra planificar y estructurar actividades de capacitación de una manera efectiva para que alcancen los objetivos.

Para (F, 2023) menciona que el diseño de un plan de capacitación consiste en crear un programa estructurado para mejorar las habilidades de los empleados de una manera más efectivas y alineados con los objetivos.

Las características del diseño del plan de capacitación son:

2.2.6.1. Objetivos claros. Con objetivos claros que determinen el conocimiento y habilidades específicos que se espera que obtengan los estudiantes al final de la capacitación.

2.2.6.2. Evaluación de necesidades. La evaluación debe de ser completa y ver las necesidades para identificar las brechas entre el rendimiento deseado y el rendimiento actual de las personas o la organización.

2.2.6.3. Currículum bien estructurado. El currículum debe de estar organizado en módulos o unidades, cada uno cumpliendo objetivos de aprendizaje específicos. Esto también aporta un marco de trabajo para la evaluación.

2.2.6.4. Métodos de enseñanza efectivos. Para captar la atención de los participantes y fomentar el aprendizaje activo, es esencial utilizar métodos atractivos.

2.2.6.5. Evaluación y retroalimentación continúa. Debe incluir mecanismos de evaluación continua y retroalimentación para supervisar el progreso de los participantes e identificar áreas de mejora.

2.2.7. Métodos de Capacitación

Según Chiavenato (2019), los métodos de capacitación son estrategias fundamentales en el desarrollo del talento humano dentro de una organización. Este proceso implica la implementación de diversas técnicas de enseñanza y aprendizaje para mejorar las competencias de los empleados y alinearlas con los objetivos estratégicos de la empresa. Para llevar a cabo esta capacitación, se pueden utilizar métodos como la formación en el puesto de trabajo, los cursos presenciales y virtuales, el aprendizaje basado en proyectos y la rotación de puestos. La selección del método adecuado permite a las organizaciones optimizar el desarrollo profesional de sus colaboradores y fortalecer su capacidad para enfrentar los desafíos del entorno laboral.

2.2.8. Técnicas de Capacitación

Según Chiavenato (2019), las técnicas de capacitación son herramientas metodológicas utilizadas para facilitar el aprendizaje y desarrollo de competencias en los empleados dentro de una organización. Este proceso implica la aplicación de estrategias específicas que permiten mejorar el desempeño laboral y potenciar el crecimiento profesional. Entre las técnicas más utilizadas se encuentran el estudio de casos, las simulaciones, el aprendizaje basado en problemas,

las dinámicas de grupo y la instrucción programada. La adecuada selección de estas técnicas permite a las empresas optimizar sus programas de capacitación, asegurando un aprendizaje significativo y alineado con los objetivos organizacionales.

2.2.9. Modalidades de Capacitación

Según Chiavenato (2019), las modalidades de capacitación se refieren a las diferentes formas en las que se puede impartir un programa de formación con el objetivo de desarrollar las competencias y habilidades de los empleados. Este proceso implica la selección del enfoque adecuado según las necesidades de la organización y las características de los participantes. Entre las modalidades más comunes se encuentran la capacitación presencial, la virtual o en línea, la mixta (blended learning) y la capacitación autodirigida. La elección de la modalidad más adecuada permite optimizar el aprendizaje y garantizar la efectividad de los programas de desarrollo del talento humano en la empresa.

2.2.10. Competencias

Según Chiavenato (2019), las competencias representan el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que una persona desarrolla y aplica en un contexto laboral para alcanzar un desempeño eficiente. Este concepto implica la integración de capacidades técnicas y conductuales que permiten a los empleados responder a los desafíos organizacionales y contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos. Las competencias pueden clasificarse en tres categorías principales: técnicas, relacionadas con conocimientos específicos; genéricas, vinculadas a habilidades interpersonales y de liderazgo; y organizacionales, que reflejan la cultura y los valores de la empresa. La adecuada gestión de competencias en el talento humano permite mejorar la productividad y fortalecer la competitividad empresarial.

Según Alles (2017), las competencias son "características subyacentes en una persona que

están causalmente relacionadas con una actuación exitosa en un puesto de trabajo y en una organización determinada". Este concepto implica que las competencias abarcan no solo conocimientos y habilidades, sino también actitudes, valores y motivaciones que influyen en el desempeño laboral. Identificar y gestionar adecuadamente las competencias permite a las organizaciones alinear el talento humano con sus objetivos estratégicos, facilitando el desarrollo profesional de los empleados y mejorando la eficacia organizacional.

2.2.11. Competencias en el Perfil de Egreso

Según Tobón (2013), las competencias en el perfil de egreso representan el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que los estudiantes deben haber desarrollado al finalizar su formación académica, permitiéndoles desempeñarse eficazmente en el ámbito profesional y social. Este proceso implica la integración de competencias genéricas, como el pensamiento crítico, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo, así como competencias específicas relacionadas con la disciplina de estudio. La construcción de un perfil de egreso basado en competencias facilita la inserción laboral de los graduados y garantiza su capacidad para adaptarse a los desafíos del entorno profesional.

2.2.12. Competencia y su Relación con el Ser

Según Tobón (2013), la competencia con relación al ser se refiere al desarrollo de actitudes, valores y principios éticos que permiten a una persona desempeñarse de manera integral en su entorno personal, social y profesional. Este concepto implica la construcción de una identidad basada en la autorregulación, la empatía, la responsabilidad y el compromiso con el bienestar colectivo. La relación entre competencia y ser es fundamental en la educación y en el ámbito laboral, ya que potencia el liderazgo, la resiliencia y la toma de decisiones éticas, promoviendo así una formación integral y humanista.

2.2.13. Competencia y su Relación con el Saber

Según Perrenoud (2004), la competencia con relación al saber se refiere a la capacidad de una persona para movilizar conocimientos teóricos en situaciones concretas, permitiéndole interpretar, analizar y resolver problemas en distintos contextos. Este concepto implica que el saber no solo debe adquirirse, sino aplicarse de manera efectiva en la toma de decisiones y el desempeño profesional. La relación entre competencia y saber se evidencia en la integración del conocimiento con habilidades y actitudes, promoviendo un aprendizaje significativo y funcional que contribuye al desarrollo académico y laboral.

2.2.14. Competencia y su Relación con el Saber Hacer

Según Tobón (2013), la competencia con relación al saber hacer se refiere a la capacidad de aplicar conocimientos y habilidades en la resolución de problemas y en la ejecución de tareas dentro de un contexto específico. Este concepto implica no solo la adquisición de conocimientos teóricos, sino su integración con la práctica a través de la experiencia, la experimentación y la adaptación a situaciones reales. La relación entre competencia y saber hacer es fundamental en la formación profesional, ya que permite a los individuos desempeñarse de manera efectiva en su entorno laboral y responder a los desafíos del mundo actual con autonomía y eficacia.

2.2.15. Competencias Exigidas en el Mercado Laboral

Según Alles (2017), las competencias exigidas en el mercado laboral representan el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que los empleadores buscan en los profesionales para garantizar un desempeño eficiente y competitivo en las organizaciones. Estas competencias incluyen tanto aspectos técnicos, como el dominio de herramientas específicas del área profesional, como habilidades transversales, tales como el pensamiento crítico, la comunicación efectiva, la capacidad de resolución de problemas y el trabajo en equipo. La

evolución del mercado laboral y los avances tecnológicos han generado una mayor demanda de competencias digitales, adaptabilidad y aprendizaje continuo, haciendo que la formación basada en competencias sea esencial para la empleabilidad y el éxito profesional.

2.2.16. Nivel de Dominio de Habilidades Blandas o Transversales

Según Robbins y Judge (2019), el nivel de dominio de las habilidades blandas o transversales se refiere a la capacidad que tienen los individuos para aplicar competencias interpersonales y emocionales en distintos entornos, favoreciendo su desempeño profesional y social. Estas habilidades incluyen la comunicación efectiva, el liderazgo, la resolución de problemas, la inteligencia emocional y la adaptabilidad, las cuales son altamente valoradas en el mercado laboral. El desarrollo de estas competencias varía en función de la experiencia, la formación y la práctica constante, permitiendo a los profesionales integrarse con éxito en equipos de trabajo, gestionar conflictos y responder de manera eficaz a los desafíos organizacionales.

2.3. Conceptual

2.3.1. Análisis

Según (Costa & Amado, 2019) el análisis es el proceso sistemático que interpreta y examina información o datos para así extraer ideas principales.

2.3.2. Aprendizaje

Según (DIALOGUS, 2022) el aprendizaje es la forma primaria mediante la cual se transmite conocimiento entre individuos en una sociedad.

2.3.3. Competencias

Citando (Orts Manrique, 2022) menciona que las competencias son un conjunto de características personales y conocimientos que otorgan a las personas la capacidad para desempeñar funciones correspondientes a la ocupación de una manera satisfactoria.

2.3.4. Conocimientos

Para (Hurtado Talavera, 2020) los conocimientos es el acto consciente e intencional para aprehender cualidades del objeto, a su vez mediante el conocimiento permite ampliar la sabiduría ante todo lo desconocido.

2.3.5. Desempeño

Según (Hrider, 2021) describe que el desempeño es el rendimiento de una persona al momento de llevar a cabo sus funciones.

2.3.6. Diagnóstico

Para (Castro-Miranda, 2021) el diagnóstico es un procedimiento sistemático y ordenado que identifica y determina la naturaleza, de manera que permite reconocer y establecer el estado a estudiar.

2.3.7. Estrategia

La estrategia es un plan diseñado para lograr un objetivo en específico o también una serie de metas a seguir así lo menciona (Santos, Qué es una estrategia y cómo crearla, 2023) .

2.3.8. Evaluación

Citando a (Torres Lara , Montes Párraga, González Barona, & Peñaherrera Larenas, 2021) mencionan que la evaluación es un proceso de análisis estructurado y reflexivo, la evaluación permite comprender la naturaleza del objeto de estudio y emitir juicio de valor sobre el mismo y proporciona información para ajustar y mejorar.

2.3.9. Formación

Para (Stanzani, 2023) la formación es un proceso mediante el cual implica desarrollar una comprensión global del ser humano, a su vez integrando conocimientos valores, habilidades y actitudes.

2.3.10. Habilidad

Como menciona (Zazueta Arguilez, 2020) la habilidad es la capacidad del ser humano para desempeñar de manera correcta y con la facilidad una tarea o actividad determinada.

2.3.11. Implementación

Para (Sarmiento Berrezueta, García Gallegos, & Pozo Domínguez, 2021) la implementación se define como poner en funcionamiento o en marcha una idea programada, aplicar métodos y mediadas necesarias para que se lleven a cabo.

2.3.12. Metodología

Según (Euroinnova, 2021) la metodología es el conjunto de técnicas, procedimientos y herramientas que se usan en una investigación para que sea llevada de manera organizada y sistemática.

2.3.13. Objetivos

Para (Palacios, 2023) los objetivos son metas o resultados de una persona, que desean alcanzar dentro de un periodo determinado.

2.3.14. Seguimiento

El seguimiento es la observación, la vigilancia y monitorización continua y detallada de un proceso actividad o persona, permite anticiparse a los problemas (Emm2, 2023).

2.3.15. Talento humano

El talento humano es el conjunto de capacidades, conocimientos, competencias y habilidades que tienen las personas y que les permite desempeñarse de manera efectiva (Santander, 2023).

2.4. Marco Legal

2.4.1. Constitución de la República del Ecuador

Art. 26.- La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

Art. 27.- La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.

2.4.2. Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)

Art. 70.- Del subsistema de capacitación y desarrollo de personal.- Es el subsistema orientado al desarrollo integral del talento humano que forma parte del Servicio Público, a partir de procesos de adquisición y actualización de conocimientos, desarrollo de técnicas, habilidades y valores para la generación de una identidad tendiente a respetar los derechos humanos, practicar principios de solidaridad, calidez, justicia y equidad reflejados en su comportamiento y actitudes frente al desempeño de sus funciones de manera eficiente y eficaz, que les permita realizarse como seres humanos y ejercer de esta forma el derecho al Buen Vivir.

2.4.3. Ley Orgánica de Educación Superior (LOES)

Art. 5.- Derechos de las y los estudiantes. - Son derechos de las y los estudiantes los siguientes:

b) Acceder a una educación superior de calidad y pertinente, que permita iniciar una carrera académica y/o profesional en igualdad de oportunidades;

2.4.4. Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Publico

Art. 196.- De los objetivos de la capacitación y formación. - Los objetivos de la capacitación y formación serán los siguientes:

b) Propender a la generación de conocimientos científicos a través de la investigación aplicada a campos de interés nacional; y,

c) Generar el desarrollo de capacidades, destrezas y habilidades en los servidores públicos.

De la capacitación y desarrollo de personal

Art. 201.- De la capacitación.- La capacitación y el desarrollo profesional constituye un proceso programado, técnico, continuo, de inversión institucional, orientado a adquirir o actualizar conocimientos, desarrollar competencias y habilidades de las y los servidores, con la finalidad de impulsar la eficiencia y eficacia de los procesos, y motivar el respeto de los derechos humanos, la práctica de principios de justicia, calidad, calidez, equidad y solidaridad, basado en el Plan Nacional de Capacitación y Desarrollo Profesional, elaborado por el Ministerio de Relaciones Laborales y el Instituto de Altos Estudios Nacionales.

2.5. Georreferencial

Figura 1

Georreferenciación de la Universidad Estatal de Bolívar Extensión Universitaria de San Miguel



Fuente: Google maps, 2024 Dirección 7XX8+8FW, San Miguel

III. CAPÍTULO.

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación

La presente investigación titulada, PLAN DE CAPACITACIÓN Y COMPETENCIAS EN LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, AÑO 2024, se utilizó el tipo de investigación:

3.1.1. Investigación Descriptiva

Según (Stewart, 2024), la investigación descriptiva se focaliza en caracterizar y analizar variables relevantes dentro de una población específica o situación, con el propósito de ofrecer una representación precisa y completa de los mismos.

La investigación descriptiva facilitará una comprensión profunda del panorama actual acerca de las competencias en los estudiantes de Gestión del Talento Humano, proporcionando una descripción exhaustiva de las habilidades y conocimientos técnicos que deben ser desarrollados. Además, permitirá identificar las áreas de mejora y las necesidades específicas de capacitación, fundamentales para diseñar un plan de capacitación efectivo y adaptado a las demandas del mercado laboral y las expectativas académicas.

3.2. Enfoque de la investigación

3.2.1. Enfoque Mixto

El enfoque mixto en investigación combina de manera sistemática los métodos deductivo e inductivo para obtener una comprensión más completa de un fenómeno. En primer lugar, el método deductivo parte de teorías, principios o hipótesis previas para realizar una investigación que busque probar o refutar esas ideas dentro de un contexto específico. Este enfoque permite trabajar con marcos teóricos establecidos y deducir conclusiones generales a partir de

observaciones concretas. Por otro lado, el método inductivo se enfoca en la recolección de datos específicos y particulares, a partir de los cuales se pueden identificar patrones o tendencias que generen nuevas teorías o conclusiones. En un enfoque mixto, los investigadores utilizan ambas estrategias de manera complementaria: primero, se formula una hipótesis o marco teórico a partir de la teoría existente (deducción), y luego se recolectan y analizan datos específicos para validar, ajustar o modificar esas ideas según lo que surja de la práctica (inducción). Este enfoque permite enriquecer la investigación, proporcionando tanto una base teórica robusta como una comprensión empírica detallada del fenómeno estudiado (López & Cano, 2017).

3.3. Métodos de Investigación

3.3.1. Método Analítico

El método analítico es una herramienta metodológica esencial en este proyectp de investigación, ya que permite descomponer el fenómeno estudiado en sus diferentes componentes para examinar cada uno en detalle. Según Bisquerra (2012), este método es clave en la educación y las ciencias sociales porque permite evaluar variables complejas mediante su análisis detallado y sistemático. En este estudio, se analizarán los resultados obtenidos a través de encuestas y entrevistas para identificar tendencias en las competencias adquirida por los estudiantes y sus áreas a mejorar. Este análisis permitirá no solo describir la situación actual, sino también proponer estrategias para optimizar la capacitación de los estudiantes de la carrera de Gestión del Talento Humano. Además, el método analítico facilita la interpretación de los datos obtenidos, permitiendo comparaciones entre diferentes grupos y estableciendo criterios para mejorar la formación de los futuros profesionales. Como señala Kerlinger (2002), la clave de este método es la sistematización del conocimiento, permitiendo extraer conclusiones basadas en un examen riguroso de la información recopilada.

3.3.2. Método Inductivo-Deductivo

El presente estudio emplea un enfoque de investigación inductivo-deductivo, combinando dos formas de razonamiento que se complementan entre sí para lograr un análisis más completo. Según Popper (2017), el método inductivo se basa en la observación de hechos específicos para generar conclusiones generales, mientras que el método deductivo parte de principios generales para aplicarlos a casos particulares. En esta investigación, el razonamiento inductivo permitirá analizar los datos obtenidos a partir de las encuestas y entrevistas logrando identificar patrones en las necesidades de capacitación de los estudiantes. Posteriormente, el razonamiento deductivo se aplicará para diseñar un plan de capacitación basado en estos hallazgos y en las teorías de desarrollo de competencias en la gestión del talento humano. Este enfoque garantiza que las estrategias propuestas no solo respondan a las tendencias identificadas, sino que también se alineen con modelos teóricos validados en la literatura académica. Como señala Lakatos (1983), la combinación de inducción y deducción en una investigación permite obtener hallazgos más robustos y aplicables en la práctica.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

En el trabajo de investigación "PLAN DE CAPACITACIÓN Y COMPETENCIAS EN LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, AÑO 2024", se va a usar como técnica la encuesta y como instrumento de investigación el cuestionario.

3.4.1. Encuesta

Según (Qualtrics, 2021) es una herramienta de investigación que se utiliza para recolectar información directamente de personas mediante preguntas estructuradas.

El objetivo es explorar opiniones, actitudes, comportamientos o características

demográficas de un grupo específico, siendo fundamental en disciplinas como la sociología, economía y política para obtener datos relevantes que orienten decisiones o profundicen en la comprensión de fenómenos sociales (Qualtrics, 2021).

3.4.2. Cuestionario

Según (Diego, 2022) un cuestionario es un conjunto organizado de preguntas diseñadas para obtener información específica de personas o grupos. Se utiliza en investigaciones y encuestas para recolectar datos sobre opiniones, actitudes, comportamientos o características demográficas.

Los cuestionarios pueden presentarse en formatos estructurados, con preguntas cerradas que ofrecen opciones de respuesta definidas, o no estructurados, con preguntas abiertas que permiten respuestas más detalladas y exploratorias (Diego, 2022) .

Se diseñará el cuestionario para recopilación de datos, la cual contendrá 24 preguntas de selección múltiple basados en la escala de Likert; esta encuesta será aplicada a 201 estudiantes de la carrera de Gestión de Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar, Extensión San Miguel. Los datos personales de los participantes no se darán a conocer por sigilo en la información. El cuestionario será elaborado con el uso de Google Forms, para que la información sea llenada en línea.

3.4.3. Entrevista

Según (Díaz-Bravo, Torruco-García, Martínez-Hernández y Varela-Ruiz 2013), la entrevista es una conversación que se propone con un fin determinado distinto al simple hecho de conversar. Es un instrumento técnico de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos (Díaz-Bravo, Torruco-García, Martínez-Hernández y Varela-Ruiz 2013).

Se diseñará dos entrevistas; la primera constará de nueve preguntas las cuales serán aplicadas a docente de la carrera de Gestión del Talento Humano y tendrá como objetivo, recabar

información respecto al nivel de dominio de habilidades blandas o transversales; mientras que la segunda encuesta constará de doce preguntas y estas serán respondidas por profesionales de talento humano que se encuentra actualmente trabajando en instituciones públicas o privadas, logrando con esta entrevista la identificación de brechas de competencias. Las dos entrevistas serán realizadas de manera personal con los participantes. (hacer el análisis de inclusión y exclusión)

3.5. Universo, Población y Muestra

Para el presente proyecto de investigación, se obtendrá la muestra, mediante el uso de la fórmula para calcular el tamaño de la muestra de una población finita; se tomará como base una población correspondiente a 420 estudiantes de la carrera de Gestión del talento, con un nivel de confianza de 95%, logrando así, fiabilidad en los resultados obtenidos.

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

$$n = \frac{420 * (1{,}96)^2 * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2(420-1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{403.368}{1.0475 + 0.9604}$$

$$n = \frac{403.368}{2.0079}$$

$$n = 200.89$$

$$n = 201$$

- N= total de población = 420
- Z= (nivel de confianza 95%) = 1.96
- P= Probabilidad que sucede (50%) = 0.5
- Q= Probabilidad que no sucede (50%) = 0.5
- E= Error (5%) = 0.05

Con los resultados, obtenidos, el instrumento investigativo será aplicado a un total de 201 estudiantes de Gestión de Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar, objeto de estudio.

3.6. Procesamiento de la Información

Para el procesamiento de la información proporcionada por las encuestas se utilizará la herramienta informática Microsoft Excel y con respecto a las entrevistas se usará el análisis de contenido.

IV. CAPÍTULO.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis Cuantitativo

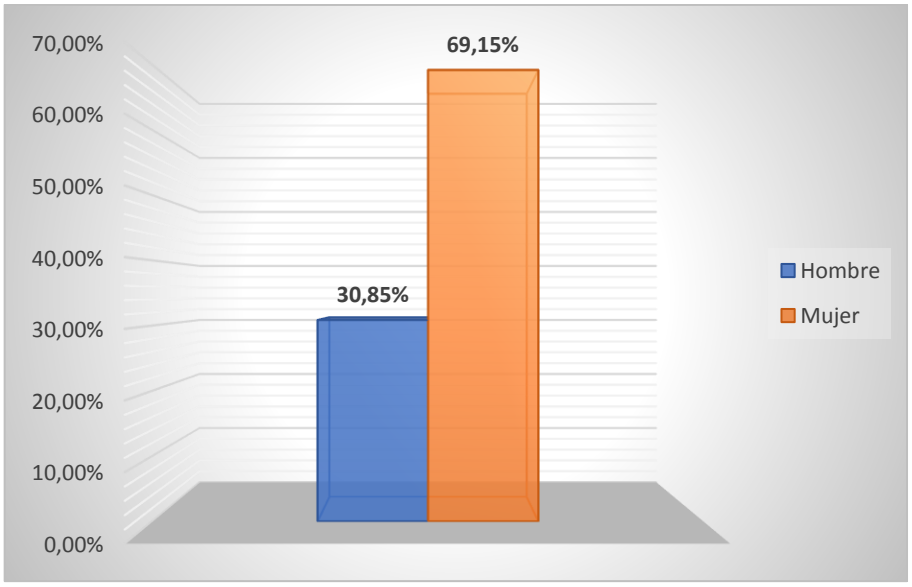
Tabla 2

Género

	Genero	Respuesta	Porcentaje
	Hombre	62	30,85%
	Mujer	139	69,15%
	Otros	0	0%
	Total	201	100%

Figura 2

Género



Análisis e interpretación.

Los datos obtenidos respecto al género, demuestran que existe una mayoría abrumadora de participación de mujeres, esto evidencia el compromiso de ellas, aportando alternativas para mejorar las actividades académicas y por ende su perfil de egresado.

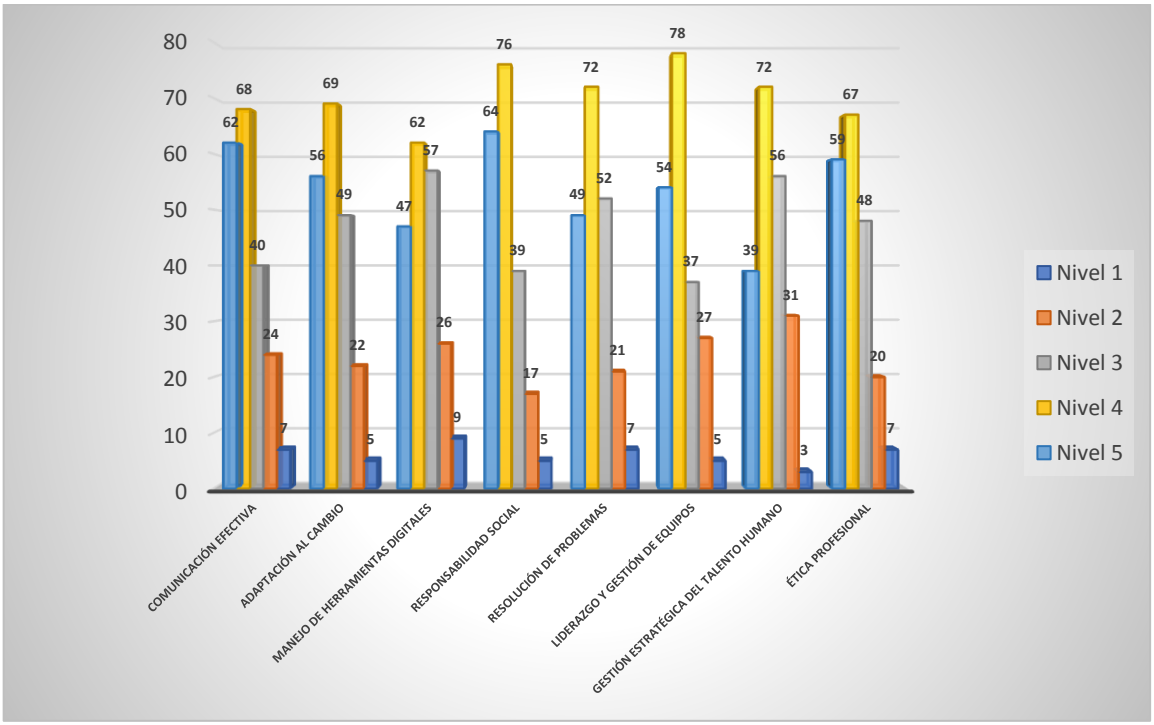
Tabla 3

¿En qué nivel considera usted que ha desarrollado las siguientes competencias, en donde, nivel 1 es el más bajo y nivel 5 es el más alto?

Competencias	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Ética profesional	7	20	48	67	59
Gestión estratégica del talento humano	3	31	56	72	39
Liderazgo y gestión de equipos	5	27	37	78	54
Resolución de problemas	7	21	52	72	49
Responsabilidad social	5	17	39	76	64
Manejo de herramientas digitales	9	26	57	62	47
Adaptación al cambio	5	22	49	69	56
Comunicación efectiva	7	24	40	68	62

Figura 3

¿En qué nivel considera usted que ha desarrollado las siguientes competencias, en donde, nivel 1 es el más bajo y nivel 5 es el más alto?



Análisis de resultados.

Competencias destacadas:

La mayoría de los estudiantes encuestados destacan que la Responsabilidad Social (80%), Liderazgo y gestión de equipos (76%), Adaptación al cambio (74%) y Comunicación efectiva (76%) son las competencias más desarrolladas, con una mayoría de respuestas en niveles altos (4 y 5).

Competencias con oportunidad de mejorar:

La Resolución de problemas (74%) y la Ética profesional (76%) presentan una mayoría en niveles altos, aunque con un porcentaje moderado en niveles bajos o medios (24% al 26%), logrando evidenciar la necesidad de hacer un análisis y buscar nuevos caminos para mejorar estos niveles.

Competencias con obligación de mejorar:

La Gestión estratégica del talento humano (33% en niveles bajos o medios) y Manejo de

herramientas digitales (33%) muestran un desarrollo menor, comparado con otras competencias.

Interpretación.

Los resultados reflejan que los estudiantes encuestados de la carrera de Gestión del Talento Humano de la Extensión Universitaria de San Miguel perciben un desarrollo positivo en la mayoría de las competencias clave, especialmente en las habilidades relacionadas con valores éticos y habilidades blandas, lo cual es fundamental en su formación profesional. Sin embargo, necesitan fortalecer sus conocimientos en las áreas técnicas y de gestión estratégica, como el manejo de herramientas digitales y la gestión del talento humano, requieren mayor atención, posiblemente mediante una actualización de los contenidos académicos o un enfoque más teórico práctico, lo cual permitirá mejorar su perfil de egresado, y así tener mayor oportunidad de inserción laboral.

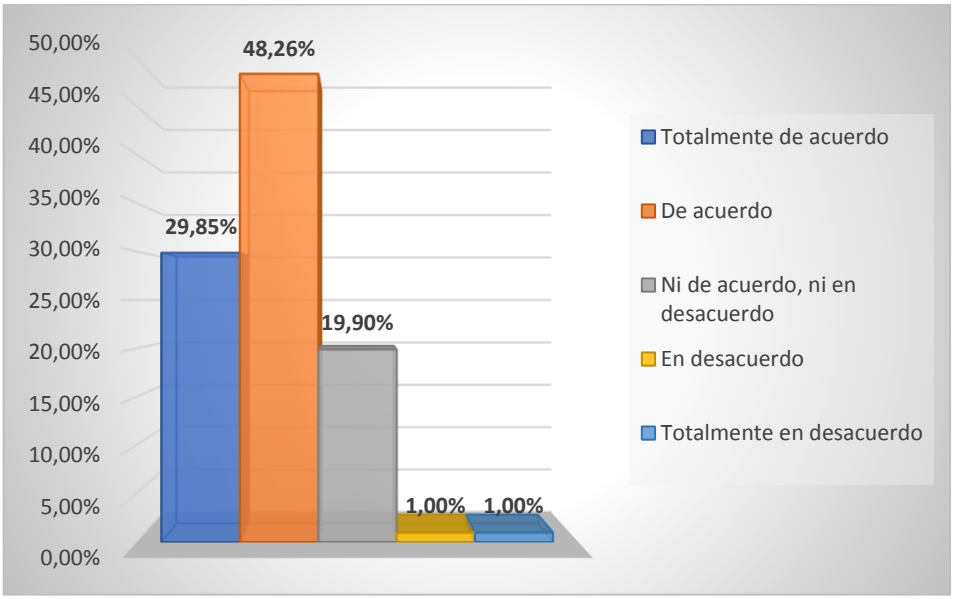
Tabla 4

¿Consideras usted que las actividades académicas actuales fomentan el desarrollo de las competencias mencionadas anteriormente?

Escala de Likert	Respuestas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	60	29,85%
De acuerdo	97	48,26%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	40	19,90%
En desacuerdo	2	1,00%
Totalmente en desacuerdo	2	1,00%

Figura 4

¿Consideras usted que las actividades académicas actuales fomentan el desarrollo de las competencias mencionadas anteriormente?



Análisis de resultados.

Percepción positiva:

El 29,85% (60 estudiantes) están "Totalmente de acuerdo" y el 48,26% de los encuestados, (97 estudiantes) están "De acuerdo"; es decir el 78,11% considera o tiene una buena perspectiva que las actividades académicas sí contribuyen al desarrollo de las competencias.

Percepción neutral:

El 19,90% (40 estudiantes): tiene una posición equilibrado, "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo".

Percepción negativa:

Tan solo el 2,00% (4 estudiantes): están "En desacuerdo" o "Totalmente en desacuerdo"

Interpretación.

De los encuestados, la mayoría el 78,11%, perciben que las actividades académicas fomentan el desarrollo de las competencias descritas anteriormente (Ética profesional, Gestión estratégica del talento humano, Liderazgo y gestión de equipos, Resolución de problemas, Responsabilidad social, Manejo de herramientas digitales, Adaptación al cambio, Comunicación efectiva), evidenciando una notable efectividad del diseño educativo actual. Sin embargo, un importante 21,90% tienen una percepción neutral o negativo, evidenciando falencias en ciertas competencias, lo cual obliga a la carrera de Gestión del Talento Humano a revisar y ajustar los programas educativos para garantizar que respondan a las expectativas y necesidades formativas de todos los estudiantes.

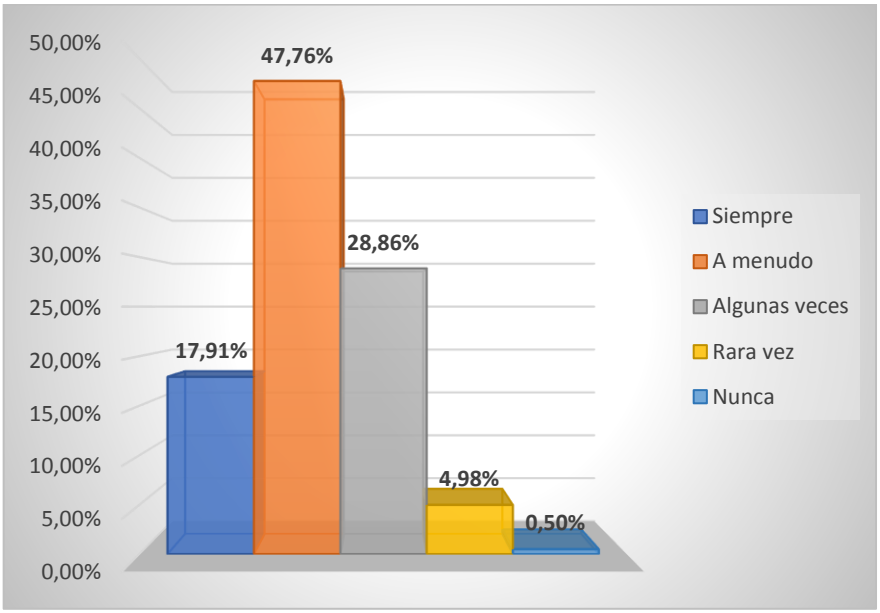
Tabla 5

¿Tiene usted la capacidad para manejar un conflicto de intereses ante una situación específica?

Escala de Likert	Respuestas	Porcentaje
Siempre	36	17,91%
A menudo	96	47,76%
Algunas veces	58	28,86%
Rara vez	10	4,98%
Nunca	1	0,50%

Figura 5

¿Tiene usted la capacidad para manejar un conflicto de intereses ante una situación específica?



Análisis de resultados.

Percepción positiva:

De los encuestados el 17.91% (36 estudiantes) contestaron "Siempre" y el 47.76% (96 estudiantes) contestaron "A menudo"; es decir el 65.67% considera tener la capacidad para manejar un conflicto de intereses ante una situación específica

Percepción neutral:

El 28.86% (58 estudiantes) tiene una posición moderada, "Algunas veces".

Percepción negativa:

De los estudiantes encuestados, el 4,98% (10 estudiantes) respondieron " Rara vez " y el 0.50% (1 estudiantes) respondieron "Nunca"; es decir el 5.48% consideran que no tienen la capacidad para manejar un conflicto de intereses ante una situación específica.

Interpretación.

La mayoría de los estudiantes encuestados (65,67%) consideran tener una buena capacidad para manejar conflictos de intereses ante situaciones específicas, reflejando confianza en

esta habilidad. Sin embargo, un elevado 34,33% muestra inseguridad o desconocimiento en esta habilidad, lo que sugiere la necesidad de reforzar la formación práctica y ética en resolución de conflictos con casos reales, para asegurar un mejor desempeño, social y profesional.

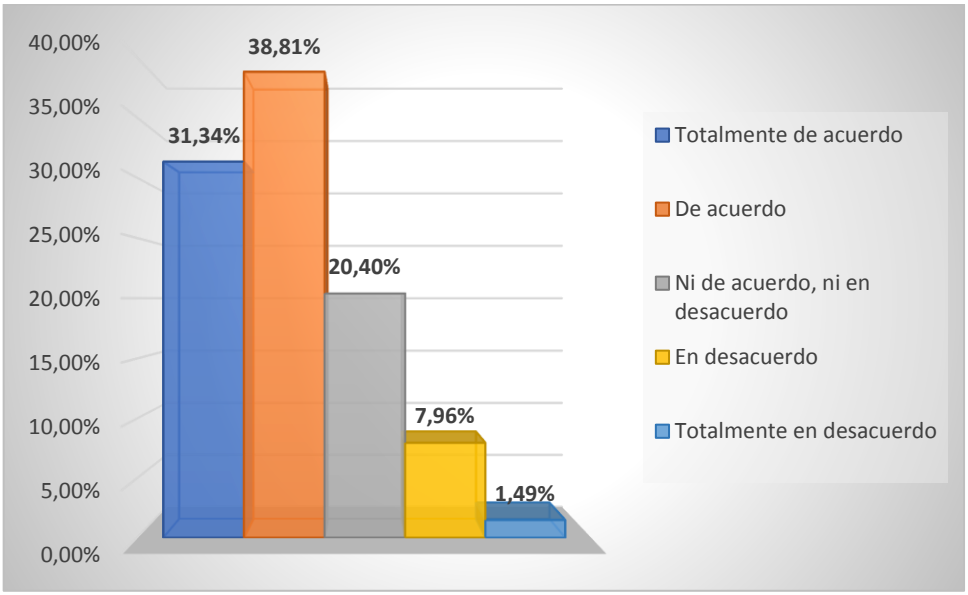
Tabla 6

¿Considera usted que es correcto tomar una decisión difícil priorizando la integridad profesional sobre un beneficio personal?

Escala de Likert	Respuestas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	63	31,34%
De acuerdo	78	38,81%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	41	20,40%
En desacuerdo	16	7,96%
Totalmente en desacuerdo	3	1,49%

Figura 6

¿Considera usted que es correcto tomar una decisión difícil priorizando la integridad profesional sobre un beneficio personal?



Análisis de resultados.

Percepción positiva:

El 31.34% (63 estudiantes) están “Totalmente de acuerdo” y el 38.81% de los encuestados, (78 estudiantes) están “De acuerdo”; es decir el 70,15% considera que es correcto tomar una decisión difícil priorizando la integridad profesional.

Percepción neutral:

El 20.40% (41 estudiantes): tiene una posición neutral, "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo".

Percepción negativa:

El 7.96% (16 estudiantes): están "En desacuerdo" y el 1.49% están "Totalmente en desacuerdo"; es decir el 9.45% considera que no es correcto tomar una decisión difícil priorizando la integridad profesional

Interpretación.

Los resultados de la encuesta realizada muestran que el 70,15% de los estudiantes de la carrera de Gestión del Talento Humano, priorizar la integridad profesional sobre un

beneficio personal en decisiones difíciles, lo cual indica que en los estudiantes existe fuerte inclinación hacia la ética profesional. Un 20,40% de encuestados se muestra neutral, lo que podría reflejar incertidumbre o falta de claridad sobre el comportamiento ético. Y solo un 9,45% está en desacuerdo, sugiriendo que una pequeña minoría justifica anteponer el beneficio personal en determinadas situaciones.

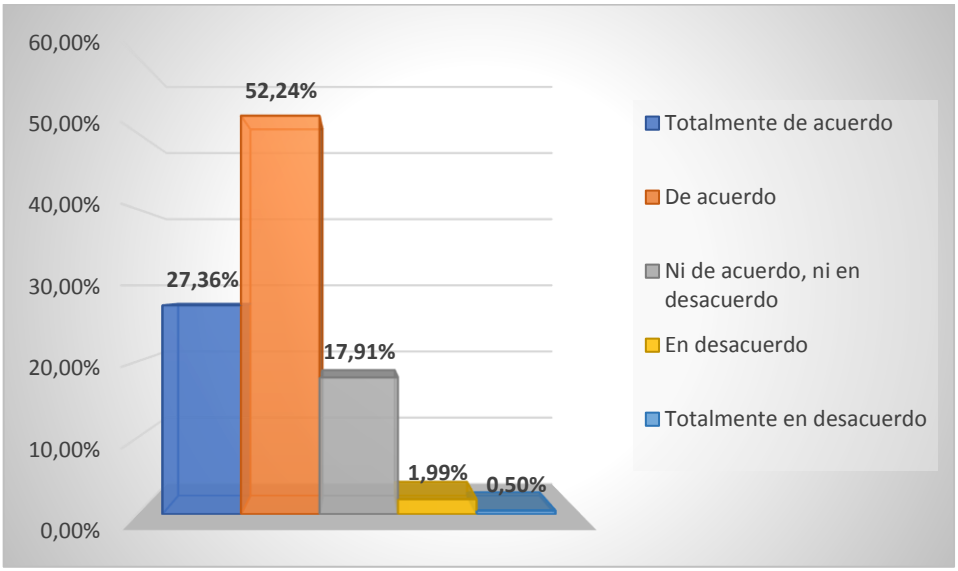
Tabla 7

¿Tiene usted la capacidad para ejecutar (por lo menos uno) los subsistemas de la Gestión del Talento Humano?

Escala de Likert	Respuestas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	55	27,36%
De acuerdo	105	52,24%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	36	17,91%
En desacuerdo	4	1,99%
Totalmente en desacuerdo	1	0,50%

Figura 7

Tiene usted la capacidad para ejecutar (por lo menos uno) los subsistemas de la Gestión del Talento Humano



Análisis de resultados.

Percepción positiva:

El 27.36% (55 estudiantes) están "Totalmente de acuerdo" y el 52.24% de los encuestados, (105 estudiantes) están "De acuerdo"; es decir el 79,60% considera que tiene la capacidad para ejecutar (por lo menos uno) de los subsistemas de la Gestión del Talento Humano.

Percepción neutral:

El 17.91% (36 estudiantes) tiene una posición neutral, "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo".

Percepción negativa:

El 1.99% (4 estudiantes) están "En desacuerdo" y el 0.50% (1 estudiante) están "Totalmente en desacuerdo"; es decir el 2.49% considera que no tiene la capacidad para ejecutar (por lo menos uno) de los subsistemas de la Gestión del Talento Humano.

Interpretación.

Los resultados obtenidos de las encuestas realizadas a los estudiantes de la Carrera de Gestión de la Talento humano, demuestran que la gran mayoría, un 79.60% consideran tener la capacidad para ejecutar al menos uno de los subsistemas de Gestión del Talento

Humano, lo cual es un aspecto positivo, ya que los estudiantes se sienten preparados y con las habilidades necesarias para desempeñarse en este campo.

Sin embargo, un porcentaje significativo (17,91%) se muestra indeciso al respecto, lo que indicaría que tienen dudas o inseguridades sobre sus capacidades en esta área.

Finalmente, el porcentaje de estudiantes que consideran que no tienen esta capacidad es relativamente baja (2.49%), pero se debe trabajar en mecanismos para que la totalidad de estudiantes sientan que tiene la capacidad necesaria para afrontar los desafíos laborales.

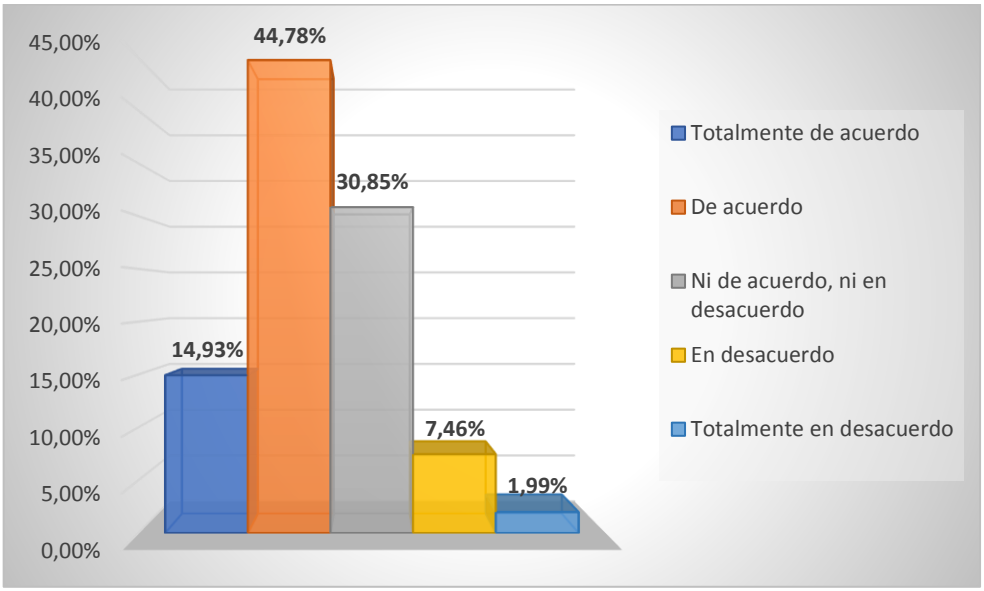
Tabla 8

¿Conoce usted el lenguaje técnico para el desarrollo del Sistema de Gestión del Talento Humano con un enfoque estratégico?

Escala de Likert	Respuestas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	30	14,93%
De acuerdo	90	44,78%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	62	30,85%
En desacuerdo	15	7,46%
Totalmente en desacuerdo	4	1,99%

Figura 8

¿Conoce usted el lenguaje técnico para el desarrollo del Sistema de Gestión del Talento Humano con un enfoque estratégico?



Análisis de resultados.

Percepción positiva:

El 14.93% (30 estudiantes) están "Totalmente de acuerdo" y el 44.78% de los encuestados, (90 estudiantes) están "De acuerdo"; es decir el 59.71% consideran que sí conocen el lenguaje técnico para el desarrollo del Sistema de Gestión del Talento Humano con un enfoque estratégico.

Percepción neutral:

Un alto porcentaje del 30.85% (62 estudiantes): tiene una posición neutral, "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo".

Percepción negativa:

El 7.46% (15 estudiantes) están "En desacuerdo" y el 1.99% (4 estudiante) están "Totalmente en desacuerdo"; es decir el 9.45% considera que no conocen el lenguaje técnico para el desarrollo del Sistema de Gestión del Talento Humano con un enfoque estratégico.

Interpretación.

Los resultados obtenidos indican que la mayoría de los estudiantes encuestados (59,71%) conocen el lenguaje técnico para el desarrollo del Sistema de Gestión del Talento Humano con un enfoque estratégico. Esto sugiere que los estudiantes se sienten preparados tanto en conceptos como en términos técnicos.

Sin embargo, un porcentaje significativo (30,85%) se muestra indeciso al respecto, lo que podría indicar que aún tienen dudas o inseguridades sobre sus conocimientos.

También existe un porcentaje de estudiantes (9,45%) que considera que no cuentan con el conocimiento técnico requerido, lo cual representa una proporción significativa que debe ser atendida a través de estrategias de fortalecimiento de sus competencias en esta área.

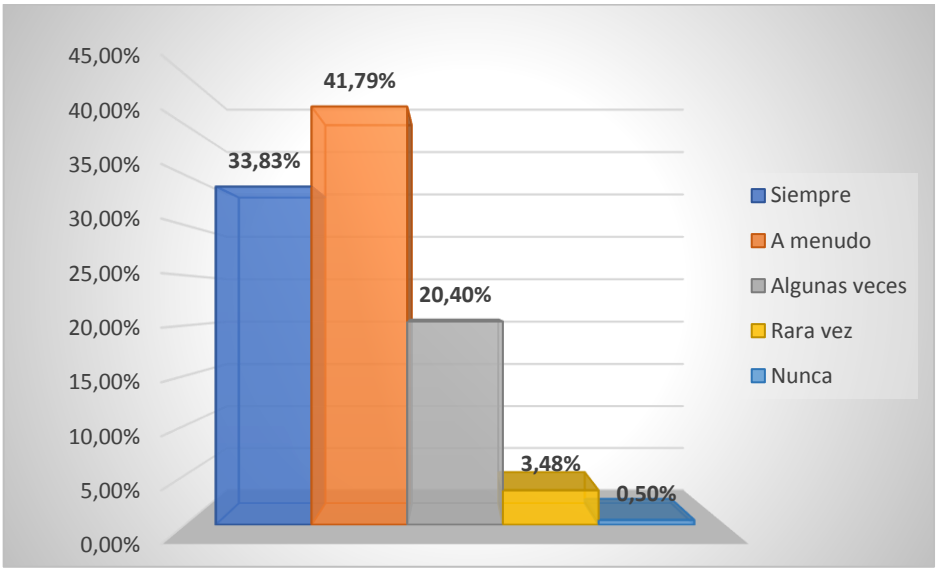
Tabla 9

¿Tiene usted la capacidad de motivar a su equipo o grupo de trabajo?

Escala de Likert	Respuestas	Porcentaje
Siempre	68	33,83%
A menudo	84	41,79%
Algunas veces	41	20,40%
Rara vez	7	3,48%
Nunca	1	0,50%

Figura 9

¿Tiene usted la capacidad de motivar a su equipo o grupo de trabajo?



Análisis de resultados.

Percepción positiva:

De los encuestados el 33.83% (68 alumnos) contestaron "Siempre" y el 41.79% (84 alumnos) contestaron "A menudo"; es decir el 75.62% considera que tiene la capacidad de motivar a su equipo o grupo de trabajo.

Percepción neutral:

El 20.40% (41 estudiantes) respondieron "Algunas veces", indicando una posición neutral.

Percepción negativa:

De los encuestados, el 3.48% (7 estudiantes) respondieron "Rara vez" y el 0.50% (1 estudiantes) respondieron "Nunca"; es decir el 3.98% considera que no tiene la capacidad de motivar a su equipo o grupo de trabajo.

Interpretación.

Del análisis detallado del resultado, se puede deducir que la gran mayoría de los estudiantes encuestados (75,62%) considera tener la capacidad de motivar a su equipo o grupo de trabajo, es decir se consideran a sí mismos como líderes capaces de motivar a sus equipos

de trabajo, lo cual es un resultado muy positivo y relevante para su desempeño académico y futuro profesional. Sin embargo, también se identifica un pequeño grupo que reconoce tener dificultades en este aspecto, lo que sugiere la necesidad de implementar estrategias para el desarrollo de habilidades blandas.

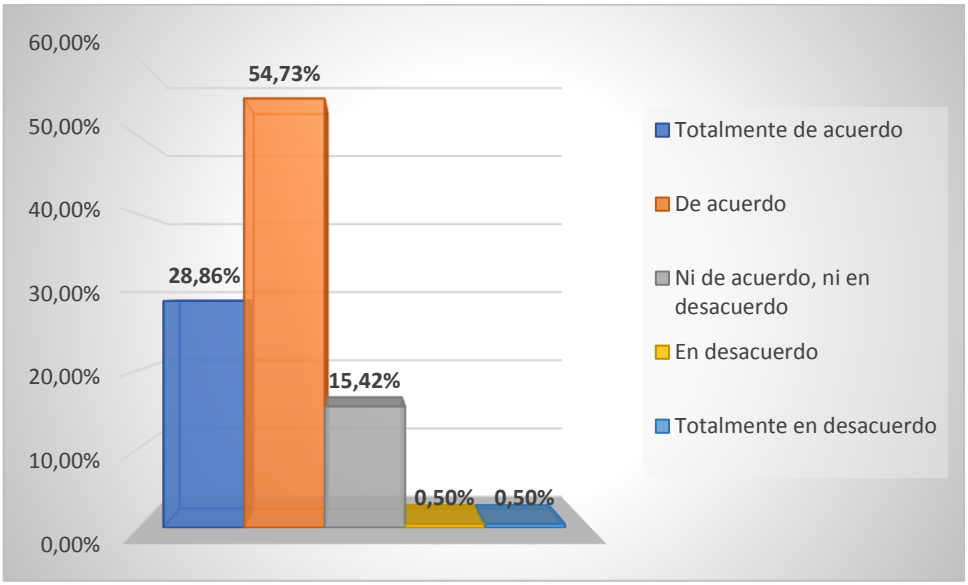
Tabla 10

¿Se considera usted capaz de resolver conflictos de manera efectiva dentro de un equipo de trabajo, buscando soluciones que satisfagan a todos los miembros?

Escala de Likert	Respuestas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	58	28,86%
De acuerdo	110	54,73%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	31	15,42%
En desacuerdo	1	0,50%
Totalmente en desacuerdo	1	0,50%

Figura 10

¿Se considera usted capaz de resolver conflictos de manera efectiva dentro de un equipo de trabajo, buscando soluciones que satisfagan a todos los miembros?



Análisis de resultados.

Percepción positiva:

El 28.86% (58 estudiantes) están "Totalmente de acuerdo" y el 54.73% de los encuestados, (110 estudiantes) están "De acuerdo"; es decir el 83.59% considera ser capaz de resolver conflictos de manera efectiva dentro de un equipo de trabajo, buscando soluciones que satisfagan a todos los miembros.

Percepción neutral:

El 15.42% (31 estudiantes) tiene una posición neutral, "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo".

Percepción negativa:

El 0.5% (1 estudiantes) están "En desacuerdo" y el 0.50% (1 estudiante) están "Totalmente en desacuerdo"; es decir el 1% considera no ser capaz de resolver conflictos de manera efectiva dentro de un equipo de trabajo, buscando soluciones que satisfagan a todos los miembros.

Interpretación.

De los datos obtenidos el 83.59% de estudiantes de la carrera de Gestión del Talento Humano, consideran tener una alta percepción de capacidad para resolver conflictos dentro de equipos, lo que refleja buenas habilidades interpersonales y orientación hacia soluciones colectivas.

Sin embargo, existe un 15% neutral y un 1% negativo, evidenciando que algunos estudiantes pueden carecer de confianza o experiencia práctica en resolución de conflictos, lo cual se podría considerar para una futura implementación de talleres sobre técnicas de mediación y negociación para ayudar a aquellos que se sienten menos seguros o neutrales.

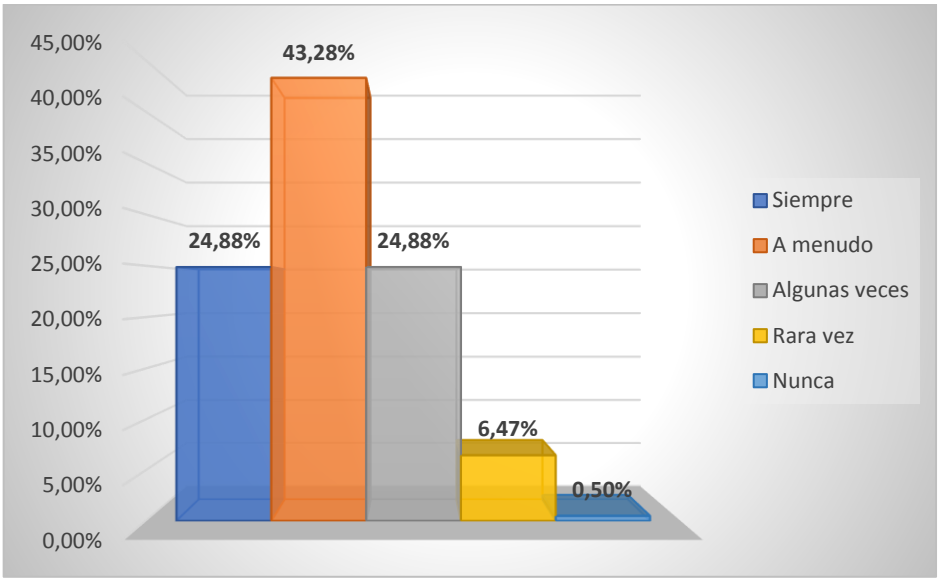
Tabla 11

¿Se siente usted cómodo/a delegando tareas a otros miembros del equipo y confiando en que serán completadas de manera efectiva?

Escala de Likert	Respuestas	Porcentaje
Siempre	50	24,88%
A menudo	87	43,28%
Algunas veces	50	24,88%
Rara vez	13	6,47%
Nunca	1	0,50%

Figura 11

¿Se siente usted cómodo/a delegando tareas a otros miembros del equipo y confiando en que serán completadas de manera efectiva?



Análisis de resultados.

Percepción positiva:

De los encuestados el 24.88% (50 alumnos) contestaron "Siempre" y el 43.28% (87 alumnos) contestaron "A menudo"; es decir el 68.16% se siente cómodo/a delegando tareas a otros miembros del equipo y confiando en que serán completadas de manera efectiva.

Percepción neutral:

El 24.88% (50 estudiantes) respondieron "Algunas veces", indicando una posición neutral.

Percepción negativa:

De los encuestados, el 6.47% (13 estudiantes) respondieron "Rara vez" y el 0.50% (1 estudiantes) respondieron "Nunca"; es decir el 6.97% no se siente cómodo/a delegando tareas a otros miembros del equipo y confiando en que serán completadas de manera efectiva

Interpretación.

Estos resultados obtenidos mediante la encuesta realizada a los estudiantes de la carrera de Gestión del Talento Humano, sugieren que, en general, un alto número de los encuestados

(68.16%) muestran una buena predisposición a trabajar en equipo y delegar tareas. Sin embargo, existe un importante porcentaje (24.88%) de respuestas moderadas ("Algunas veces") lo cual indica que, para una proporción considerable de encuestados, no se les hace fácil delegar o lo hace solo en ocasiones; esto podría deberse a falta de confianza en los demás o temor a la pérdida de control. Por otro lado, el pequeño grupo (6.97%) que rara vez o nunca delega podría beneficiarse de programas de capacitación en liderazgo y trabajo en equipo.

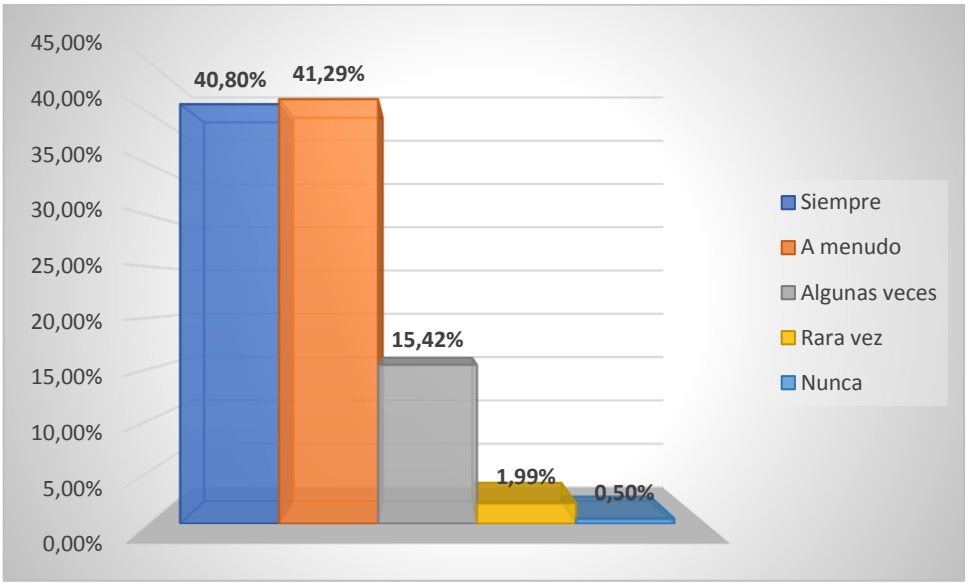
Tabla 12

¿Usted es capaz de adaptarse a diferentes estilos de trabajo y personalidades dentro de un equipo?

Escala de Likert	Respuestas	Porcentaje
Siempre	82	40,80%
A menudo	83	41,29%
Algunas veces	31	15,42%
Rara vez	4	1,99%
Nunca	1	0,50%

Figura 12

¿Usted es capaz de adaptarse a diferentes estilos de trabajo y personalidades dentro de un equipo?



Análisis de resultados.

Percepción positiva:

De los encuestados el 40.80% (82 alumnos) contestaron "Siempre" y el 41.29% (83 alumnos) contestaron "A menudo"; es decir el 82.09% se siente capaz de adaptarse a diferentes estilos de trabajo y personalidades dentro de un equipo.

Percepción neutral:

El 15.42% (31 estudiantes) respondieron "Algunas veces", indicando una posición neutral.

Percepción negativa:

De los encuestados, el 1.99% (4 estudiantes) respondieron "Rara vez" y el 0.50% (1 estudiantes) respondió "Nunca"; es decir el 2.49% no se siente capaz de adaptarse a diferentes estilos de trabajo y personalidades dentro de un equipo

Interpretación.

La mayoría de los estudiantes de la carrera de Gestión del Talento Humano, exactamente un 82,09% son capaces a adaptarse a diferentes estilos de trabajo y personalidades dentro

de un equipo, lo que refleja que los estudiantes cuentan con habilidades de colaboración y de flexibilidad lo que les permitirá trabajar de manera efectiva en entornos diversos y con diferentes tipos de personalidades.

Sin embargo, un porcentaje pequeño (15.42%) de los estudiantes con percepción neutral y (2.49%) con percepción negativa, señala dificultades en este aspecto, lo que podría indicar que esta minoría de estudiantes aún necesita desarrollar más sus capacidades de adaptación y trabajo en equipo.

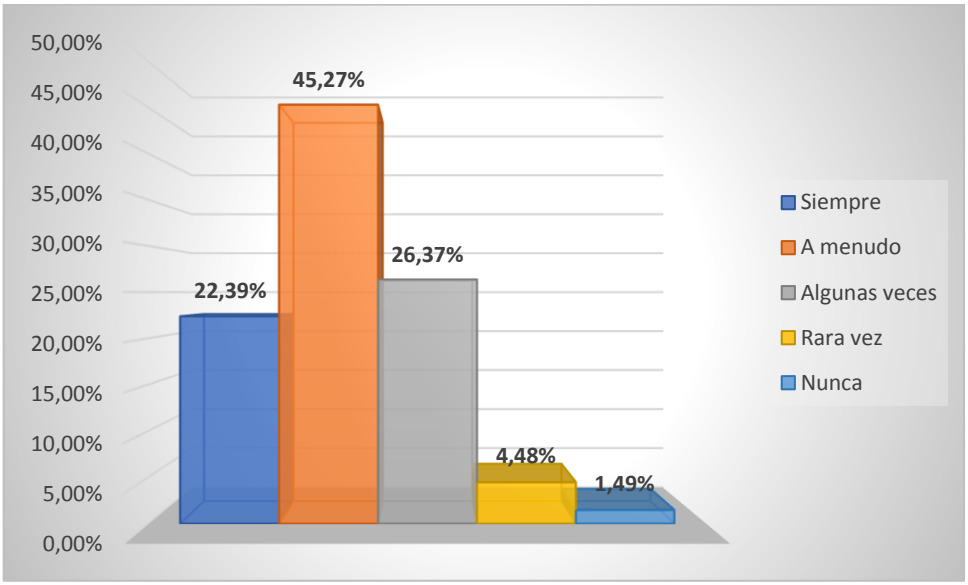
Tabla 13

¿Cuenta usted con la metodología para poder resolver un conflicto que se haya generado en su entorno?

Escala de Likert	Respuestas	Porcentaje
Siempre	45	22,39%
A menudo	91	45,27%
Algunas veces	53	26,37%
Rara vez	9	4,48%
Nunca	3	1,49%

Figura 13

¿Cuenta usted con la metodología para poder resolver un conflicto que se haya generado en su entorno?



Análisis de resultados.

Percepción positiva:

De los encuestados el 22.39% (45 alumnos) contestaron "Siempre" y el 45.27% (91 alumnos) contestaron "A menudo"; es decir el 67.66% considera contar con la metodología para poder resolver un conflicto que se haya generado en su entorno.

Percepción neutral:

El 26.37% (53 estudiantes) respondieron "Algunas veces", indicando una posición neutral.

Percepción negativa:

De los encuestados, el 4.48% (9 estudiantes) respondieron "Rara vez" y el 1.49% (3 estudiantes) respondieron "Nunca"; es decir el 5.97% considera que no cuenta con la metodología para poder resolver un conflicto que se haya generado en su entorno.

Interpretación.

La mayoría de los estudiantes encuestados, un 67,66% afirmó tener una percepción positiva de su capacidad para resolver conflictos en su entorno, con lo cual se puede deducir que

cuentan con una metodología apropiada para resolver conflictos en su entorno, y poseen habilidades para la gestión de problemas interpersonales. Sin embargo, un porcentaje considerable (26,37%) mencionó que solo algunas veces lo hace, lo que podría sugerir inseguridad o falta de experiencia en situaciones específicas. Los casos en los que rara vez o nunca se dispone de una metodología (5,97%) destacan la importancia de reforzar estas competencias a través de formación en resolución de conflictos.

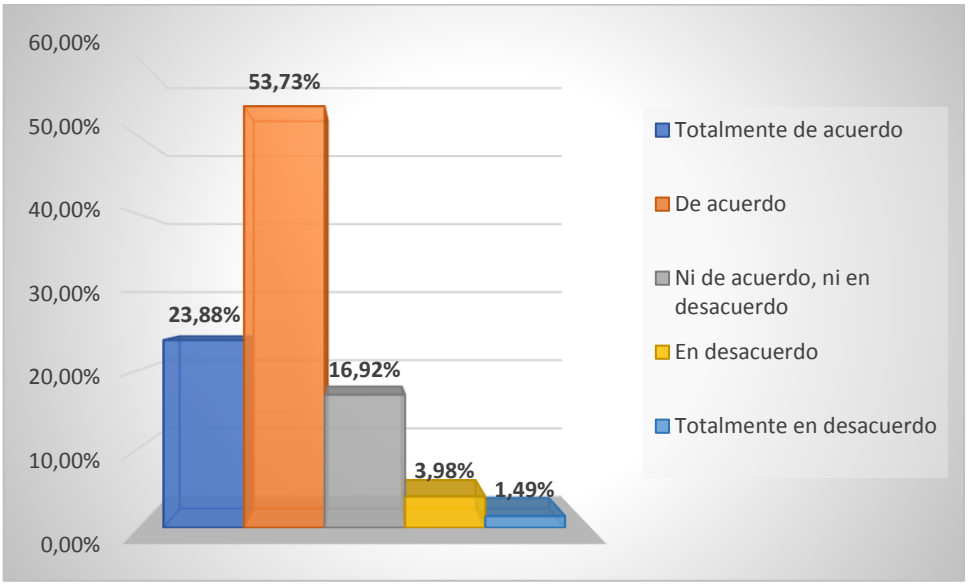
Tabla 14

¿Conoce usted el proceso para la resolución de conflictos?

Escala de Likert	Respuestas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	48	23,88%
De acuerdo	108	53,73%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	34	16,92%
En desacuerdo	8	3,98%
Totalmente en desacuerdo	3	1,49%

Figura 14

¿Conoce usted el proceso para la resolución de conflictos?



Análisis de resultados.

Percepción positiva:

El 23.88% (48 estudiantes) están "Totalmente de acuerdo" y el 53.73% de los encuestados, (108 estudiantes) están "De acuerdo"; es decir el 77.61% considera conocer el proceso para la resolución de conflictos.

Percepción neutral:

El 16.92% (34 estudiantes) tienen una posición neutral, "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo".

Percepción negativa:

El 3.98% (8 estudiantes) están "En desacuerdo" y el 1.49% (3 estudiante) están "Totalmente en desacuerdo"; es decir el 5.47% considera no conocer el proceso para la resolución de conflictos.

Interpretación.

Una mayoría sólida (77,61%) tiene un buen conocimiento del proceso para la resolución de conflictos, lo que refleja un buen nivel de familiaridad con esta competencia. Sin

embargo, un 16,92% expresó una posición neutral, lo que podría denotar dudas o falta de claridad sobre el tema. Los porcentajes bajos de desacuerdo y totalmente en desacuerdo (5,47%) indican que los estudiantes encuestados, requieren apoyo adicional para fortalecer la comprensión del proceso. Los datos recopilados nos sugieren la oportunidad de consolidar estas habilidades a través de programas formativos específicos.

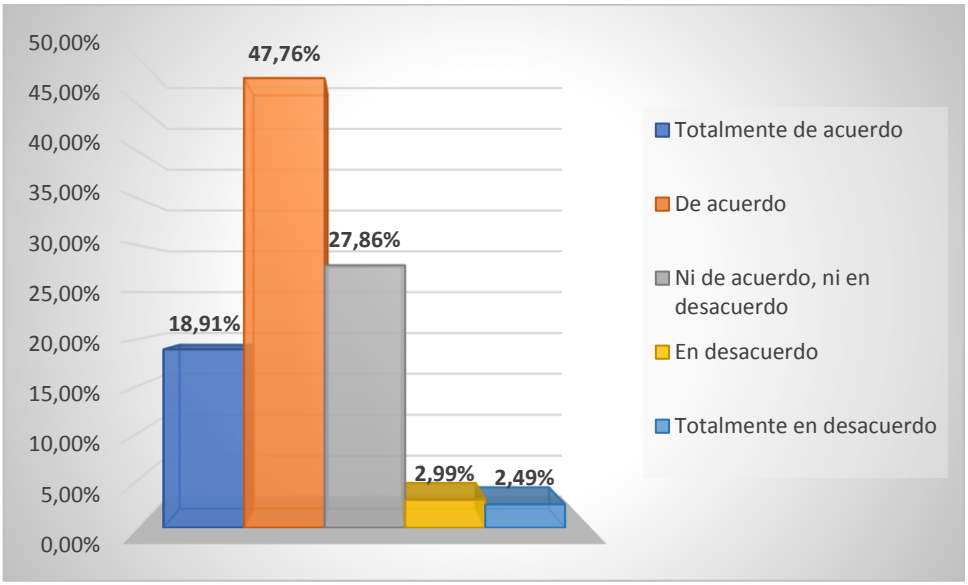
Tabla 15

¿Tiene usted las capacidades necesarias para desarrollar un plan de responsabilidad social?

Escala de Likert	Respuestas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	38	18,91%
De acuerdo	96	47,76%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	56	27,86%
En desacuerdo	6	2,99%
Totalmente en desacuerdo	5	2,49%

Figura 15

¿Tiene usted las capacidades necesarias para desarrollar un plan de responsabilidad social?



Análisis de resultados.

Percepción positiva:

El 18.91% de los encuestados, (38 estudiantes) están "Totalmente de acuerdo" y el 47.76% (96 estudiantes) están "De acuerdo"; es decir el 66.67% considera que tiene las capacidades necesarias para desarrollar un plan de responsabilidad social.

Percepción neutral:

El 27.86% (56 estudiantes) tiene una posición neutral, "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo".

Percepción negativa:

El 2.99% (6 estudiantes) están "En desacuerdo" y el 2.49% (5 estudiante) están "Totalmente en desacuerdo"; es decir el 5.48% considera que no tiene las capacidades necesarias para desarrollar un plan de responsabilidad social.

Interpretación.

La mayoría de los estudiantes encuestados de la carrera de Gestión del Talento Humano, exactamente un 66,67%, manifestó estar totalmente de acuerdo o de acuerdo en que poseen

las capacidades necesarias para desarrollar un plan de responsabilidad social, lo que indica confianza en sus habilidades en esta área. Sin embargo, un 27,86% adoptó una posición neutral, lo que podría reflejar conocimientos limitados o falta de experiencia práctica. Los niveles bajos de desacuerdo y total desacuerdo (5,48%) sugieren que solo un pequeño grupo considera no tener las capacidades necesarias, destacando la oportunidad de ofrecer capacitación adicional para fortalecer esta competencia.

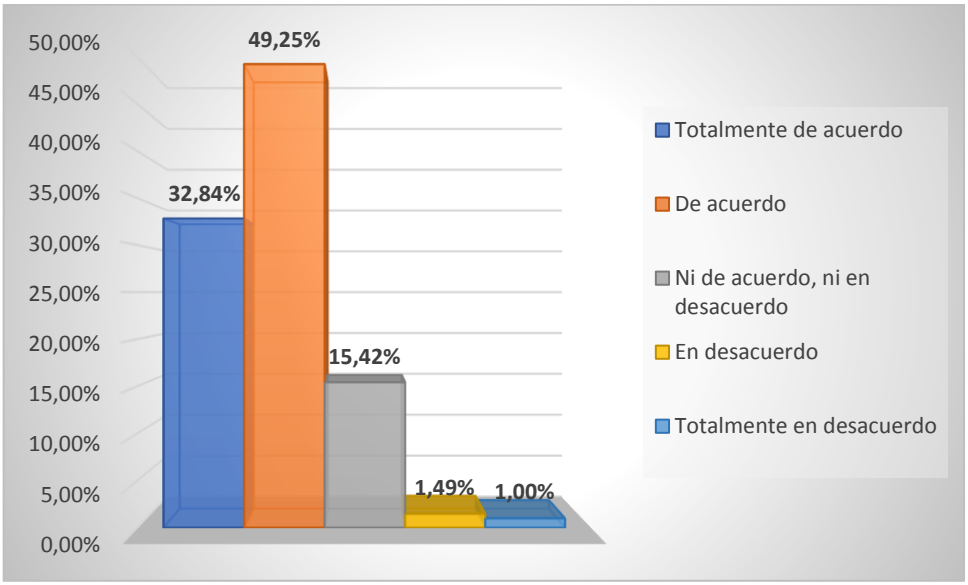
Tabla 16

¿Conoce usted con claridad el concepto de responsabilidad social?

Escala de Likert	Respuestas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	66	32,84%
De acuerdo	99	49,25%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	31	15,42%
En desacuerdo	3	1,49%
Totalmente en desacuerdo	2	1,00%

Figura 16

¿Conoce usted con claridad el concepto de responsabilidad social?



Análisis de resultados.

Percepción positiva:

El 32.84% de los encuestados, (66 estudiantes) están "Totalmente de acuerdo" y el 49.25% (99 estudiantes) están "De acuerdo"; es decir el 82.09% conoce con claridad el concepto de responsabilidad social.

Percepción neutral:

El 15.42% (31 estudiantes) tiene una posición neutral, "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo".

Percepción negativa:

El 1.49% (3 estudiantes) están "En desacuerdo" y el 1% (2 estudiante) están "Totalmente en desacuerdo"; es decir el 2.49% no conoce con claridad el concepto de responsabilidad social.

Interpretación.

Los resultados obtenidos muestran que una amplia mayoría de los estudiantes encuestados (82.09%) poseen un entendimiento claro del concepto de responsabilidad social. Este

porcentaje refleja que la mayoría ha sido expuesta, de manera efectiva, a información o formación relacionada con la responsabilidad social.

Por otro lado, un 15,42% de los encuestados (31 estudiantes) se encuentra en una posición neutral, lo cual indica que, aunque no desconocen el concepto, tampoco tienen una comprensión suficiente o una opinión clara al respecto.

Finalmente, un 2,49% de los participantes (“En desacuerdo" y “Totalmente en desacuerdo") mostraron una percepción negativa, lo que implica que no tienen claridad sobre el concepto de responsabilidad social. Aunque este porcentaje es bajo, su existencia pone de manifiesto la necesidad de identificar y abordar las posibles causas, como la falta de acceso a información, materiales educativos insuficientes o desinterés en el aprendizaje.

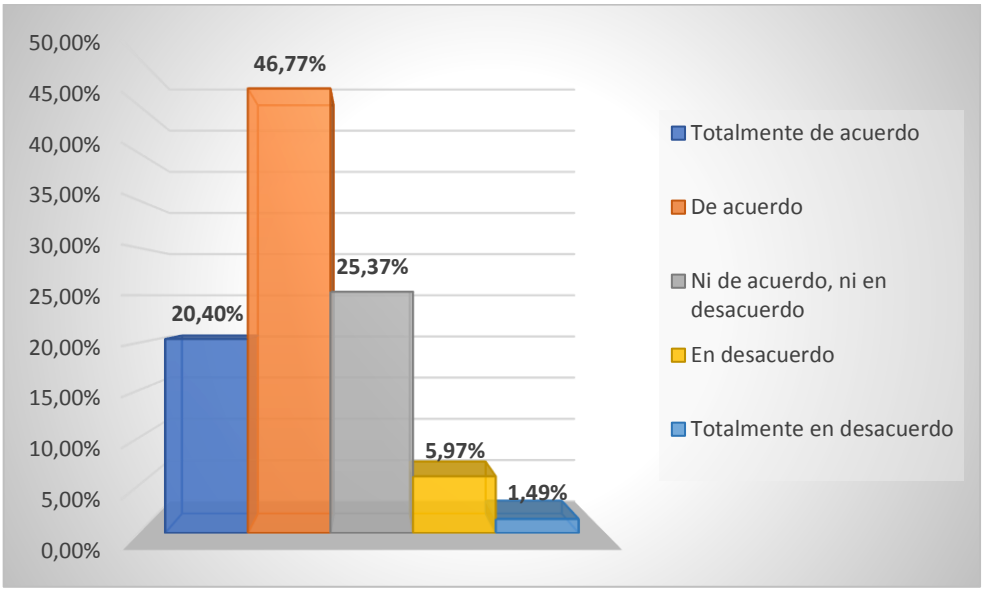
Tabla 17

¿Conoce usted las herramientas digitales básicas que se deben utilizar para el desarrollo del sistema de Gestión del Talento Humano?

Escala de Likert	Respuestas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	41	20,40%
De acuerdo	94	46,77%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	51	25,37%
En desacuerdo	12	5,97%
Totalmente en desacuerdo	3	1,49%

Figura 17

¿Conoce usted las herramientas digitales básicas que se deben utilizar para el desarrollo del sistema de Gestión del Talento Humano?



Análisis de resultados.

Percepción positiva:

El 20.40% de los encuestados, (41 estudiantes) están "Totalmente de acuerdo" y el 46.77% (94 estudiantes) están "De acuerdo"; es decir el 67.18% conocen las herramientas digitales básicas que se deben utilizar para el desarrollo del sistema de Gestión del Talento Humano.

Percepción neutral:

El 25.37% (51 estudiantes) tiene una posición neutral, "Ni de acuerdo, ni en desacuerdo".

Percepción negativa:

El 5.97% (12 estudiantes) están "En desacuerdo" y el 1.49% (3 estudiante) están "Totalmente en desacuerdo"; es decir el 7.46% no conocen las herramientas digitales básicas que se deben utilizar para el desarrollo del sistema de Gestión del Talento Humano.

Interpretación.

El análisis de los resultados revela que un 67.18% de los estudiantes encuestados considera tener el conocimiento sobre las herramientas digitales básicas para el desarrollo de sistemas

de Gestión del Talento Humano, expresando confianza en la comprensión del tema. Sin embargo, un significativo 25.37% con percepción neutral y un 7.46% con percepción negativa de estudiantes necesita más apoyo formativo con respecto al tema encuestado.

Esto sugiere una oportunidad de mejora mediante programas de capacitación que incluyen una formación más práctica e interactiva, con acceso directo a herramientas digitales relevantes y su aplicación en casos reales, contribuyendo a que los futuros profesionales estén mejor preparados para implementar sistemas efectivos de Gestión del Talento Humano en un entorno digitalizado.

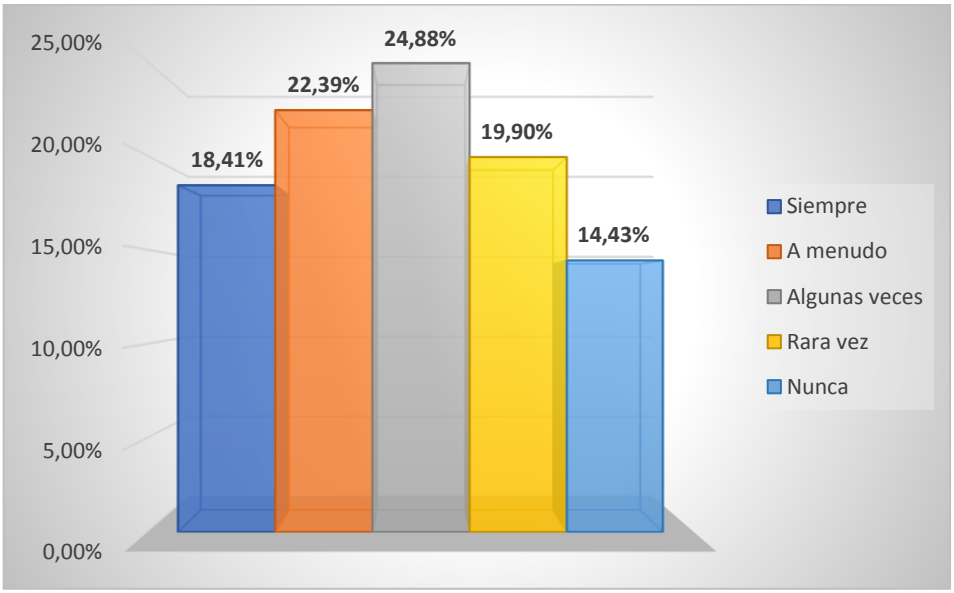
Tabla 18

¿Se siento cómodo enfrentando situaciones nuevas y cambios inesperados en su entorno académico o laboral?

Escala de Likert	Respuestas	Porcentaje
Siempre	37	18,41%
A menudo	45	22,39%
Algunas veces	50	24,88%
Rara vez	40	19,90%
Nunca	29	14,43%

Figura 18

¿Se siento cómodo enfrentando situaciones nuevas y cambios inesperados en su entorno académico o laboral?



Análisis de resultados.

Percepción positiva:

De los encuestados el 18.41% (37 alumnos) contestaron "Siempre" y el 22.39% (45 alumnos) contestaron "A menudo"; es decir el 40.80% se sienten cómodos enfrentando situaciones nuevas y cambios inesperados en su entorno académico o laboral.

Percepción neutral:

El 24.88% (50 estudiantes) respondieron "Algunas veces", indicando una posición neutral.

Percepción negativa:

De los encuestados, el 19.90% (40 estudiantes) respondieron "Rara vez" y el 14.43% (29 estudiantes) respondieron "Nunca"; es decir el 34.33% no se sienten cómodos enfrentando situaciones nuevas y cambios inesperados en su entorno académico o laboral.

Interpretación.

La mayoría de los estudiantes encuestados (40.80%) muestran una percepción positiva respecto a la capacidad que tienen para enfrentar situaciones nuevas y cambios inesperados

en su entorno académico o laboral, esto indica que se sienten cómodos en dichos escenarios de manera frecuente o constante. Sin embargo, una proporción considerable (34.33%) manifiesta incomodidad o dificultades para adaptarse a estos cambios, reflejando una percepción negativa. El 24.88% restante presenta una posición neutral, lo que sugiere que su nivel de confort frente a situaciones nuevas puede depender de las circunstancias específicas. Estos resultados revelan una distribución relativamente equilibrada, destacando la necesidad de fortalecer las habilidades de adaptación en un segmento significativo de los encuestados.

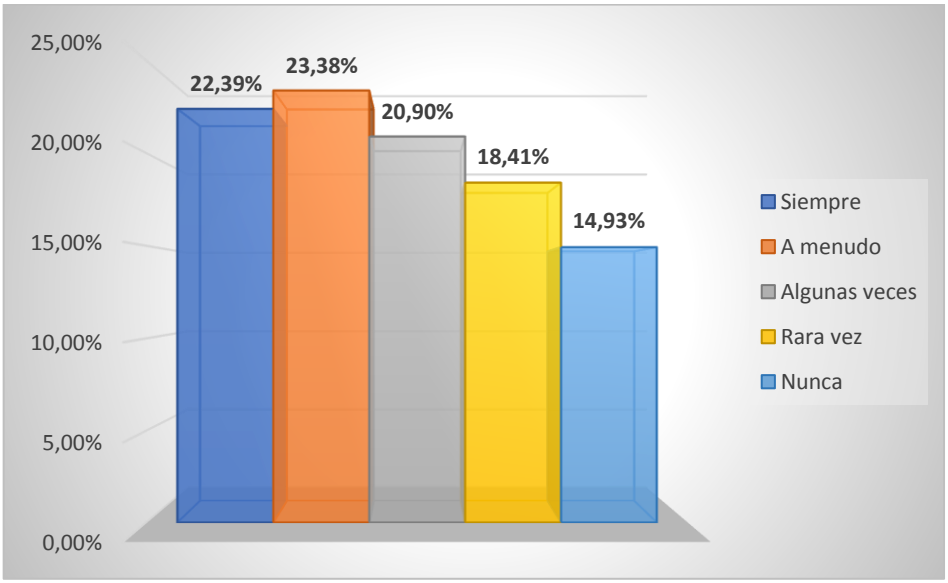
Tabla 19

¿Tiene la capacidad de adaptarse fácilmente a los cambios que se presentan en su entorno?

Escala de Likert	Respuestas	Porcentaje
Siempre	45	22,39%
A menudo	47	23,38%
Algunas veces	42	20,90%
Rara vez	37	18,41%
Nunca	30	14,93%

Figura 19

¿Tiene la capacidad de adaptarse fácilmente a los cambios que se presentan en su entorno?



Análisis de resultados.

Percepción positiva:

De los encuestados el 22.39% (45 alumnos) contestaron "Siempre" y el 23.38% (47 alumnos) contestaron "A menudo"; es decir el 45.77% tiene la capacidad de adaptarse fácilmente a los cambios que se presentan en su entorno.

Percepción neutral:

El 20.90% (42 estudiantes) respondieron "Algunas veces", indicando una posición neutral.

Percepción negativa:

De los encuestados, el 18.41% (37 estudiantes) respondieron "Rara vez" y el 14.93% (30 estudiantes) respondieron "Nunca"; es decir el 33.34% no tiene la capacidad de adaptarse fácilmente a los cambios que se presentan en su entorno.

Interpretación.

Un porcentaje significativo de estudiantes encuestados (45.77%) muestra una percepción positiva respecto a su capacidad de adaptarse fácilmente a los cambios en su entorno,

indicando que la adaptabilidad es una característica presente en casi la mitad de ellos. Sin embargo, un 33.34% manifiesta una percepción negativa, señalando que enfrenta dificultades para adaptarse a los cambios. El 20.90% restante mantiene una posición neutral, lo que sugiere que su nivel de adaptabilidad puede variar dependiendo de las circunstancias. Estos resultados evidencian una mayoría con capacidad de adaptación, aunque existe un grupo considerable que necesita apoyo para desarrollar esta habilidad.

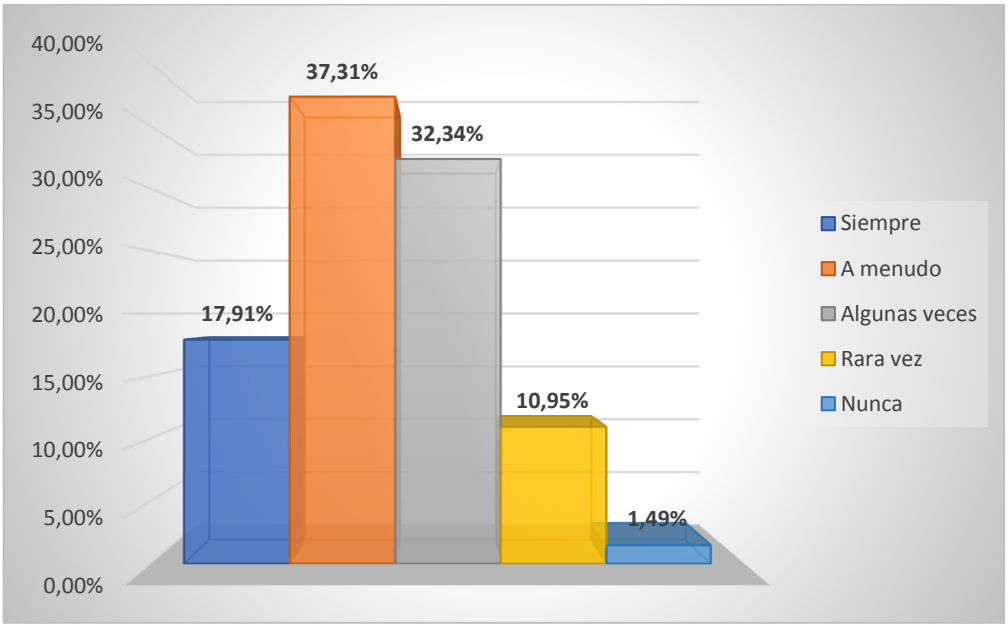
Tabla 20

¿Identifica usted las herramientas digitales más recientes diseñadas para la Gestión del Talento Humano?

Escala de Likert	Respuestas	Porcentaje
Siempre	36	17,91%
A menudo	75	37,31%
Algunas veces	65	32,34%
Rara vez	22	10,95%
Nunca	3	1,49%

Figura 20

¿Identifica usted las herramientas digitales más recientes diseñadas para la Gestión del Talento Humano?



Análisis de resultados.

Percepción positiva:

De los encuestados el 17.91% (36 alumnos) contestaron "Siempre" y el 37.31% (75 alumnos) contestaron "A menudo"; es decir el 55.22% identifica las herramientas digitales más recientes diseñadas para la Gestión del Talento Humano.

Percepción neutral:

El 32.34% (65 estudiantes) respondieron "Algunas veces", indicando una posición neutral.

Percepción negativa:

De los encuestados, el 10.95% (22 estudiantes) respondieron " Rara vez " y el 1.49% (3 estudiantes) respondieron "Nunca"; es decir el 12.44% no identifica las herramientas digitales más recientes diseñadas para la Gestión del Talento Humano.

Interpretación.

Los resultados muestran que poco más de la mitad de los encuestados (55,22%) tiene una percepción positiva sobre su capacidad para identificar las herramientas digitales más

recientes diseñadas para la Gestión del Talento Humano. Sin embargo, un 32.34% presenta una apreciación neutral y un 12.44% con una percepción negativa; esto altos resultados, sugieren que existe una proporción significativa de estudiantes que necesita apoyo adicional para mantenerse al día con las tecnologías aplicables en este ámbito, evidenciando la necesidad de implementar estrategias educativas que fomenten un acceso más frecuente y detallado a la información sobre las herramientas digitales emergentes. Estas estrategias pueden incluir talleres prácticos, acceso a recursos tecnológicos avanzados y actualización constante en tendencias tecnológicas dentro del ámbito de la Gestión del Talento Humano.

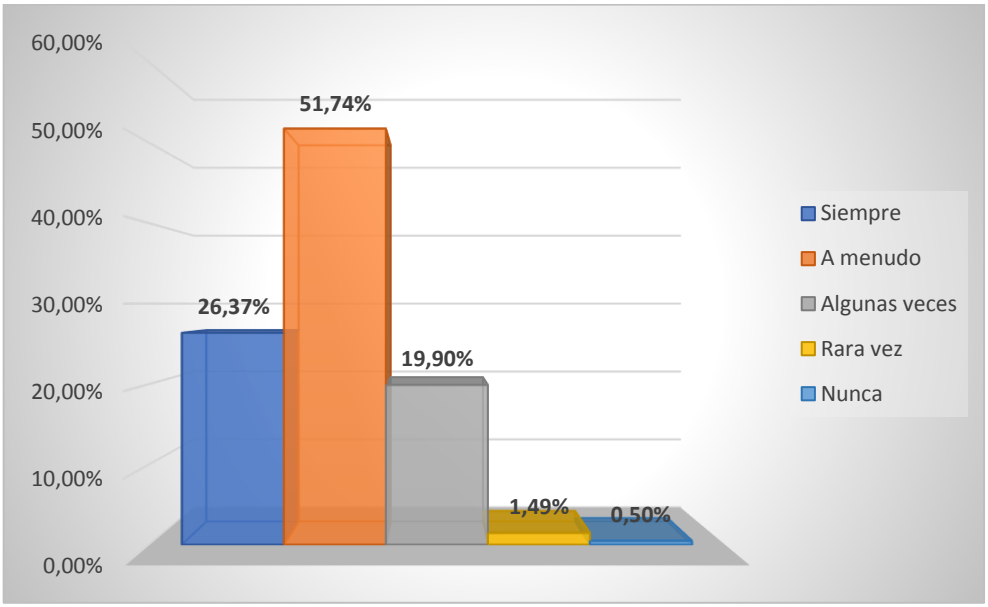
Tabla 21

¿Cuándo usted se comunica en su entorno, el mensaje es recibido objetivamente?

Escala de Likert	Respuestas	Porcentaje
Siempre	53	26,37%
A menudo	104	51,74%
Algunas veces	40	19,90%
Rara vez	3	1,49%
Nunca	1	0,50%

Figura 21

¿Cuándo usted se comunica en su entorno, el mensaje es recibido objetivamente?



Análisis de resultados.

Percepción positiva:

De los encuestados el 26.37% (53 alumnos) contestaron "Siempre" y el 51.74% (104 alumnos) contestaron "A menudo"; es decir el 78.11% considera que cuando se comunica en su entorno, el mensaje es recibido objetivamente.

Percepción neutral:

El 19.90% (40 estudiantes) respondieron "Algunas veces", indicando una posición neutral.

Percepción negativa:

De los encuestados, el 1.49% (3 estudiantes) respondieron "Rara vez" y el 0.50% (1 estudiantes) respondieron "Nunca"; es decir el 1.99% considera que cuando se comunica en su entorno, el mensaje no es recibido objetivamente.

Interpretación.

Los resultados reflejan un muy buen resultado, ya que el 78.11% de los encuestados considera que sus mensajes son recibidos objetivamente en su entorno de comunicación.

Esto sugiere un alto nivel de habilidad comunicativa dentro del grupo estudiado.

Sin embargo, el 19.90% de encuestados tiene una percepción neutral y el 1.99% una percepción negativamente, evidenciando falencias en esta área de estudios y obligando a las autoridades a buscar nuevas oportunidades para trabajar en mejorar la forma de su comunicación.

Para mejorar estas habilidades, se podrían implementar estrategias como talleres de comunicación efectiva, dinámicas grupales que fomenten la retroalimentación constructiva y ejercicios prácticos que permitan identificar y superar barreras comunicativas.

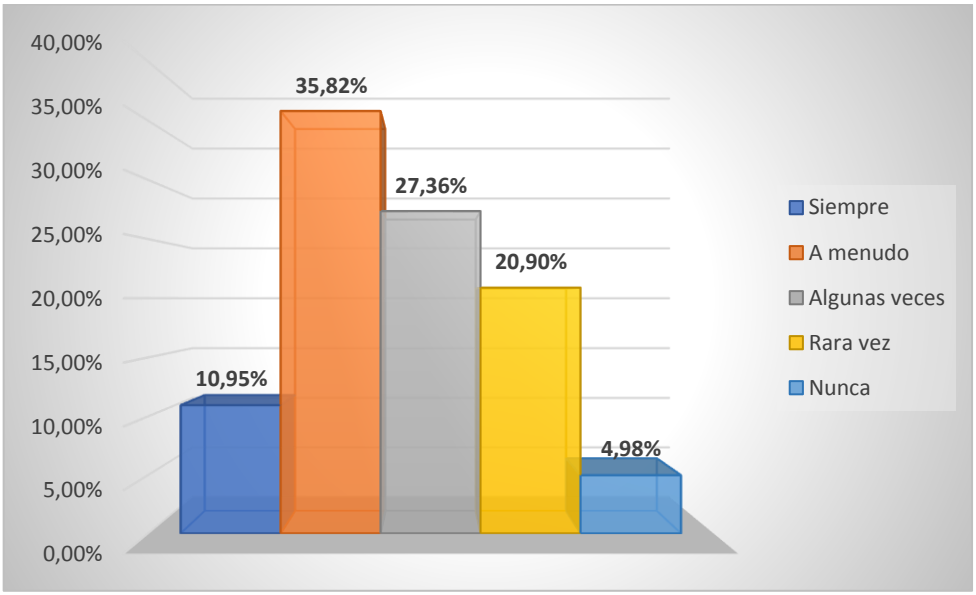
Tabla 22

¿Ha tenido usted conflictos en la cotidianidad porque no ha podido hacerse entender al momento de comunicarse?

Escala de Likert	Respuestas	Porcentaje
Siempre	22	10,95%
A menudo	72	35,82%
Algunas veces	55	27,36%
Rara vez	42	20,90%
Nunca	10	4,98%

Figura 22

¿Ha tenido usted conflictos en la cotidianidad porque no ha podido hacerse entender al momento de comunicarse?



Análisis de resultados.

Percepción positiva:

De los encuestados el 10.95% (22 alumnos) contestaron "Siempre" y el 35.82% (172 alumnos) contestaron "A menudo"; es decir el 46.77% ha tenido conflictos en la cotidianidad porque no ha podido hacerse entender al momento de comunicarse.

Percepción neutral:

El 27.36% (55 estudiantes) respondieron "Algunas veces", indicando una posición neutral.

Percepción negativa:

De los encuestados, el 20.90% (42 estudiantes) respondieron "Rara vez" y el 4.98% (10 estudiantes) respondieron "Nunca"; es decir el 25.88% no ha tenido conflictos en la cotidianidad porque no ha podido hacerse entender al momento de comunicarse.

Interpretación.

Los resultados muestran que un 46.77% de los encuestados han tenido conflictos en la cotidianidad debido a dificultades para entenderse, lo que sugiere que casi la mitad ha

enfrenta desafíos significativos en su comunicación cotidiana. Este hallazgo es un indicativo importante de que las habilidades comunicativas necesitan fortalecerse en una proporción considerable de los participantes.

Por otro lado, un 27.36% con percepción neutral indica la existencia de un grupo que enfrenta estas situaciones ocasionalmente, mientras que un 25.88% con percepción negativa destaca que una cuarta parte no tiene este tipo de conflictos, lo que refleja competencias comunicativas más sólidas en ese segmento.

Tabla 23

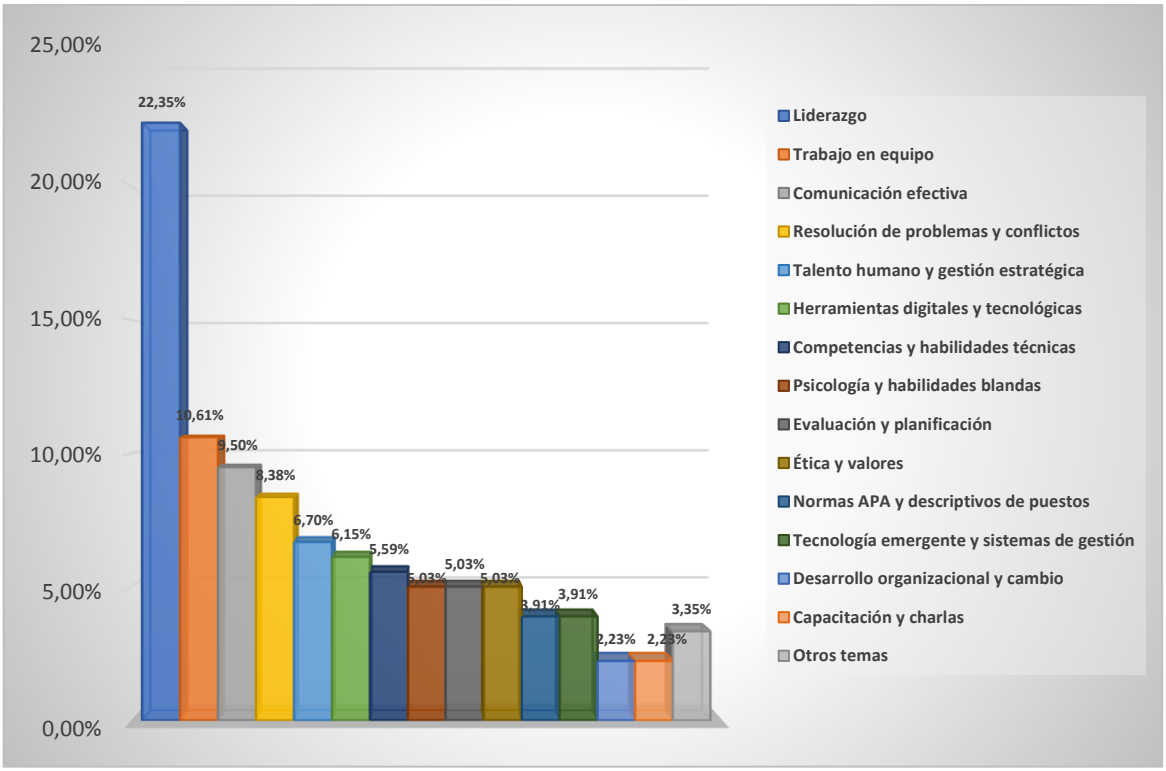
¿En qué tema específico (competencia), estaría interesada/o en capacitarse?

Competencias	Respuestas	Porcentaje
Liderazgo	40	22,35%
Trabajo en equipo	19	10,61%
Comunicación efectiva	17	9,50%
Resolución de problemas y conflictos	15	8,38%
Talento humano y gestión estratégica	12	6,70%
Herramientas digitales y tecnológicas	11	6,15%
Competencias y habilidades técnicas	10	5,59%
Psicología y habilidades blandas	9	5,03%
Evaluación y planificación	9	5,03%
Ética y valores	9	5,03%
Normas APA y descriptivos de puestos	7	3,91%
Tecnología emergente y sistemas de gestión	7	3,91%

Desarrollo organizacional y cambio	4	2,23%
Capacitación y charlas	4	2,23%
Otros temas	6	3,35%

Figura 23

¿En qué tema específico (competencia), estaría interesada/o en capacitarse?



Análisis e interpretación.

Las respuestas proporcionadas por los estudiantes de la carrera de Gestión del Talento Humano, reflejan que su principal interés de capacitación es adquirir conocimientos de liderazgo (22,35%), seguido de **trabajo en equipo** (10,61%) y **comunicación efectiva** (9,50%), lo que evidencia una fuerte necesidad de fortalecer habilidades directivas e interpersonales en los entornos laborales. Las áreas técnicas como **herramientas digitales**

(6,15%) y **competencias técnicas** (5,59%) también son relevantes, aunque en menor medida, mostrando interés en la adaptación a la transformación digital. Temas transversales como **ética y valores**, **normas APA** y **desarrollo organizacional** tienen menor prioridad (entre 2,23% y 5,03%), reflejando una percepción de menor urgencia. En general, se observa una diversidad de intereses que sugiere la necesidad de diseñar programas de capacitación flexibles que combinen habilidades prioritarias, técnicas y transversales para cubrir distintas necesidades profesionales.

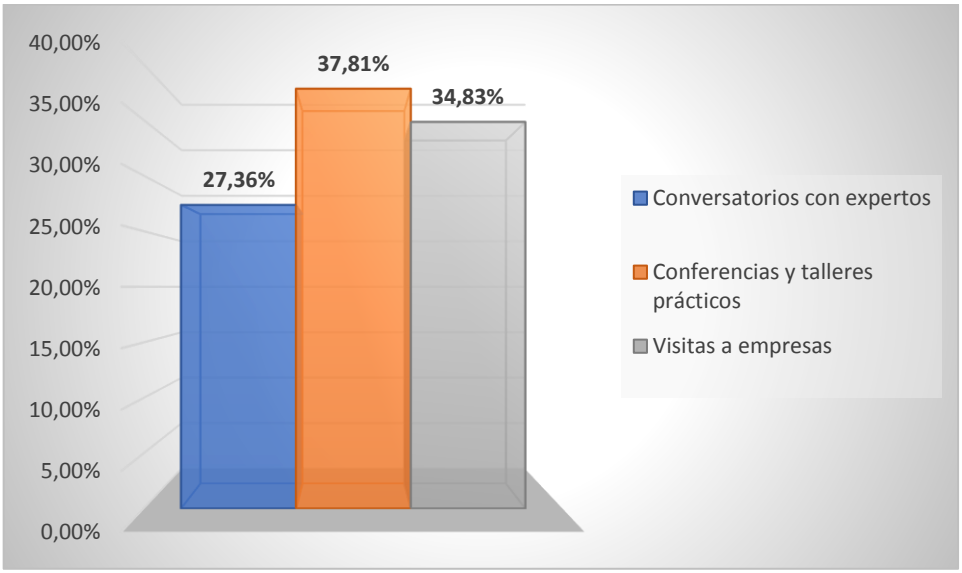
Tabla 24

¿Escoja el método de capacitación que prefiere?

Método	Respuestas	Porcentaje
Conversatorios con expertos	55	27,36%
Conferencias y talleres prácticos	76	37,81%
Visitas a empresas	70	34,83%

Figura 24

¿Escoja el método de capacitación que prefiere?



Análisis e interpretación.

Los resultados reflejan que los estudiantes tienen una fuerte inclinación hacia métodos de capacitación que combinan teoría y práctica, destacándose las conferencias y talleres prácticos (37,81%). Esta preferencia sugiere que los estudiantes buscan actividades que no solo transmitan información, sino que también les permita interactuar, destacando la importancia de aprender haciendo.

Las visitas a empresas (34,83%) también muestran una alta preferencia, lo que señala el interés de los estudiantes por experimentar el entorno laboral real y comprender su funcionamiento y dinámica operacional.

Aunque los conversatorios con expertos (27,36%) fueron menos populares, su selección indica que una proporción significativa de estudiantes también valora la oportunidad de interactuar con profesionales que puedan compartir experiencias, conocimientos y perspectivas.

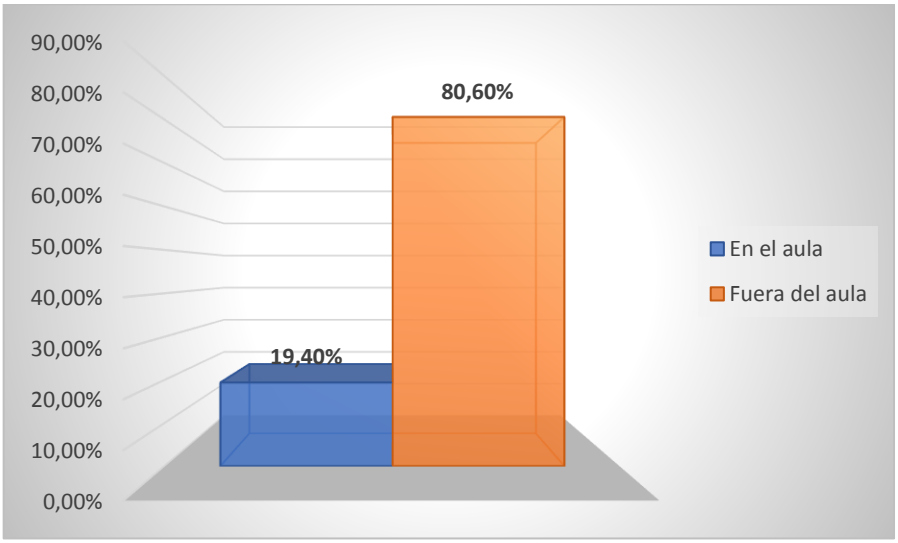
Tabla 25

¿Escoja la técnica de capacitación que prefiere?

Técnica	Respuestas	Porcentaje
En el aula	39	19,40%
Fuera del aula	162	80,60%

Figura 25

¿Escoja la técnica de capacitación que prefiere?



Análisis e interpretación.

Los estudiantes encuestados, prefieren mayoritariamente la capacitación fuera del aula (80.60%), lo que indica que la Universidad Estatal de Bolívar, deben priorizar este tipo de actividades, realizando visitas comerciales, talleres prácticos y aprendizaje en campo, para ofrecer experiencias más enriquecedoras, dinámicas, aplicables y prácticas. Sin embargo, el aula sigue siendo importante para un 19.40% de los estudiantes, por lo que mantener un enfoque mixto, que combine actividades dentro y fuera del aula, sería ideal para mejorar el aprendizaje y le perfil de los egresados de la carrera de Gestión del Talento Humano.

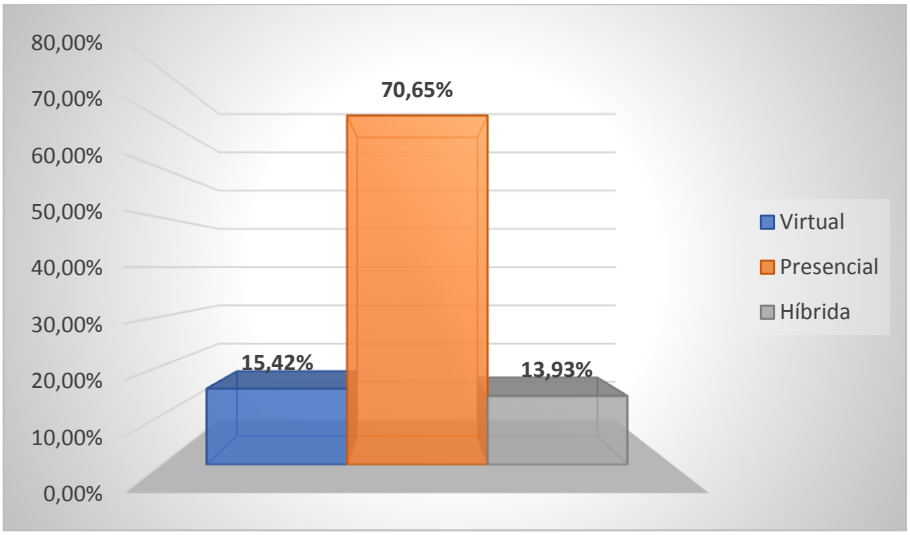
Tabla 26

¿Qué modalidad de capacitación prefiere?

Modalidad	Respuestas	Porcentaje
Virtual	31	15,42%
Presencial	142	70,65%
Híbrida	28	13,93%

Figura 26

¿Qué modalidad de capacitación prefiere?



Análisis e interpretación.

Los resultados reflejan una fuerte preferencia de los estudiantes de la carrera de Gestión del Talento Humano por recibir capacitaciones en modalidad presencial (70.65%), lo que resalta la importancia de mantener métodos tradicionales de capacitación que ofrezcan interacción directa, aprendizaje práctico y un entorno más amigable y estructurado. Sin embargo, el interés por las modalidades virtuales (15,42%) e híbridas (13,93%) evidencia

que un buen segmento de encuestados busca opciones más flexibles y adaptadas a las demandas actuales, como horarios ajustables a sus intereses y acceso remoto a los recursos desde cualquier lugar.

4.2. Análisis Cualitativo

4.2.1. Análisis Documental del Perfil de Egreso. (Proyecto de Carrera)

El perfil de egreso de la carrera de Gestión del Talento Humano está estructurado en función de tres dimensiones fundamentales: ser, saber y saber hacer. Estas dimensiones permiten formar profesionales íntegros y competentes para desempeñarse en diversos ámbitos organizacionales. El análisis se basa en esas dimensiones en relación con las competencias adquiridas durante la formación académica.

En la categoría del ser, el profesional de Gestión del Talento Humano desarrolla un compromiso ético y social que le permite actuar con equidad, honestidad y responsabilidad dentro de las organizaciones. Se fomenta una visión intercultural y de respeto a la diversidad, promoviendo la construcción de ambientes laborales inclusivos. Además, se fortalecen habilidades de liderazgo, empatía y trabajo en equipo, esenciales para gestionar eficazmente el talento humano en un contexto dinámico y globalizado.

Con respecto al saber, el egresado adquiere conocimientos profundos sobre gestión organizacional, desarrollo del talento humano, legislación laboral y estrategias de reclutamiento y selección. Además, se enfatiza en el aprendizaje de metodologías de diagnóstico y evaluación del desempeño, garantizando la implementación de políticas de gestión eficientes. A través del estudio de teorías y modelos de comportamiento organizacional, el profesional comprende los factores que influyen en el desempeño laboral y en la cultura organizacional.

Por último, el saber hacer se orienta a la aplicación práctica de los conocimientos

adquiridos, permitiendo al profesional diseñar estrategias para la gestión efectiva del talento humano. Se incluyen habilidades en negociación, resolución de conflictos, planificación estratégica y desarrollo de programas de capacitación. Además, se fomenta el uso de herramientas tecnológicas y modelos de gestión que optimicen los procesos organizacionales y potencien el desempeño del capital humano en las empresas.

4.2.2. Entrevista Identificación de Brechas de Competencias

Entrevista realizada a: Ing. Erika Cahuasqui, MsC. Coordinadora y docente de la carrera de Gestión del Talento Humano de la UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, EXTENSIÓN UNIVERSITARIA DE SAN MIGUEL.

1. **¿Conoce usted que dentro del perfil de egreso de la carrera de Gestión del Talento Humano las dimensiones de las competencias son las del SER, SABER y SABER HACER?**

   Sí, dentro del perfil de egreso se encuentra consideradas las competencias del SER, SABER, y SABER HACER diseñadas para responder a las necesidades del mercado laboral.

2. **¿Cuál considera usted que es la dimensión más difícil de desarrollar en los estudiantes? ¿Por qué?**

   Considero que la dimensión del SER sería la más difícil de desarrollar porque aparte de la adquisición de conocimientos o habilidades, influye en las actitudes, valores y sobre todo en los comportamientos de manera profunda y sostenida. El desarrollo de la dimensión del saber ser requiere de un proceso continuo que involucra el aprendizaje académico, y sobre todo la interacción con diversos entornos laborales y sociales.

3. **A continuación, se detalla las competencias con relación al SER, por favor ordene en**

donde la primera es la de mayor importancia, y la última es la de menor importancia.

1) Liderazgo
2) Ética Profesional
3) Juicio Crítico
4) Responsabilidad Social

4. **A continuación, se detalla las competencias con relación al SABER, por favor ordene en donde la primera es la de mayor importancia, y la última es la de menor importancia.**

   1) Comunicación Efectiva
   2) Dominio Técnico
   3) Gestión del conocimiento
   4) Pensamiento Sistémico

5. **A continuación, se detalla las competencias con relación al SABER HACER, por favor ordene en donde la primera es la de mayor importancia, y la última es la de menor importancia.**

   1) Gestión estratégica del talento humano
   2) Resolución de problemas
   3) Capacidad de liderazgo
   4) Manejo de herramientas digitales

6. **¿Considera usted que estas competencias deberían ser desarrolladas desde los primeros ciclos?**

   No, considero que el desarrollo de estas competencias debería realizarse de manera progresiva. Es importante que los estudiantes adquieran primero una base conceptual sólida

y, a medida que avanzan en la carrera, se vayan incorporando prácticas que les permitan aplicar y perfeccionar dichas competencias de forma gradual y adecuada a su nivel de formación.

7. **¿Cuáles considera usted que son las competencias que deberían desarrollar los estudiantes de la carrera de Gestión del Talento Humano, que no estén consideradas en el proyecto?**

   Considero que una de las competencias fundamentales sería la adaptación al cambio porque prepara al profesional a enfrentar los cambios que se presenten en la organización como consecuencia de los diferentes factores externos, y además permite el avance y la mejora en las organizaciones.

8. **¿Considera usted que, con las asignaturas impartidas en la carrera, se desarrollan las competencias que exigen el mercado laboral?**

   Yo creo que sí hablando de manera general. En cada asignatura permite desarrollar cada de las competencias consideradas dentro del perfil profesional. Sin embargo, es necesario ajustar constantemente los contenidos para alinearlos con las tendencias de los mercados actuales.

9. **¿Qué esperan las empresas de los recién graduados en Gestión del Talento Humano?**

   En el contexto de nuestro país, existe muchos problemas dentro de la administración del talento humano. El tema de la corrupción está muy presente. Yo considero que las empresas esperan profesionales con una base técnica sólida, habilidades de liderazgo, capacidad de resolución de problemas, y una actitud ética.

10. **¿Cuáles son, en su opinión, las competencias más demandadas actualmente en el mercado laboral para los profesionales de Gestión del Talento Humano?**

Considero que las habilidades más demandadas tienen que ver con la gestión del cambio como consecuencia de las nuevas tecnologías de la información así como la comunicación digital.

11. **¿Qué nuevas habilidades cree usted que serán fundamentales para los profesionales de Recursos Humanos en los próximos 5-10 años?**

    Habilidades en inteligencia artificial y automatización y capacidad para liderar procesos de transformación organizacional.

Entrevista Realizada a: Lic. Roció Núñez, MsC. Docente de la carrera de Gestión del Talento Humano de la UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, EXTENSIÓN UNIVERSITARIA DE SAN MIGUEL.

1. **¿Conoce usted que dentro del perfil de egreso de la carrera de Gestión del Talento Humano las dimensiones de las competencias son las del SER, SABER y SABER HACER?**

   Si en perfil de egreso de la carrera de gestión del talento humano, las dimensiones de las competencias suelen estructurarse basadas en las tres categorías calves como es el ser, saber y el saber hacer; el ser se refiere específicamente aquellos valores, actitudes y comportamientos éticos que debe caracterizar a un profesional; el saber en la carrera incluye temas como administración de recursos humanas, legislación laboral, gestión de desempeño, desarrollo organizacional y comportamiento organizacional; y el saber hacer abarca las habilidades y competencias practicas necesaria para aplicar el conocimiento en situaciones reales.

2. **¿Cuál considera usted que es la dimensión más difícil de desarrollar en los estudiantes? ¿Por qué?**

La dimensión SER, suele ser la más difícil de desarrollar en los estudiantes de talento humano debido a varias razones: la naturaleza personal, resistencia al cambio, la evaluación subjetiva, el entorno y cultura ya que cuando se logra desarrollar esta dimensión, los profesionales son más efectivos y generan un impacto positivo en sus organizaciones y comunidad.

3. **A continuación, se detalla las competencias con relación al SER, por favor ordene en donde la primera es la de mayor importancia, y la última es la de menor importancia.**

   El orden de importancia de las competencias relacionadas con el SER, puede variar según el contexto y los objetivos de la carrera de gestión del talento humano, sin embargo, desde una perspectiva integral podría manifestar, el siguiente orden: ética profesional, liderazgo, responsabilidad social, juicio crítico. Debido a que cada una de estas competencias debe desarrollar el profesional en gestión del talento humano con la finalidad de que garantice la actuación integral y justa como profesional.

4. **A continuación, se detalla las competencias con relación al SABER, por favor ordene en donde la primera es la de mayor importancia, y la última es la de menor importancia.**

   En el contexto de la carrera de gestión del talento humano, el orden de importancia de las competencias relacionadas con el saber podría darse de la siguiente manera: dominio técnico, pensamiento sistémico, gestión del conocimiento, y comunicación efectiva.

5. **A continuación, se detalla las competencias con relación al SABER HACER, por favor ordene en donde la primera es la de mayor importancia, y la última es la de menor importancia.**

   En la dimensión Saber hacer, para la carrera de gestión del talento humano, propondría el

siguiente orden de importancia: gestión estratégica del talento humano, capacidad de liderazgo, resolución de problemas, manejo de herramientas digitales.

6. **¿Considera usted que estas competencias deberían ser desarrolladas desde los primeros ciclos?**

   Si, considero que estas competencias deberían desarrollarse desde los primeros ciclos de la carrera de gestión del talento humano, aunque con diferentes niveles de profundidad según el avance del estudiante.

7. **¿Cuáles considera usted que son las competencias que deberían desarrollar los estudiantes de la carrera de Gestión del Talento Humano, que no estén consideradas en el proyecto?**

   Si bien las competencias tradicionales de la carrera de gestión de talento humano son esenciales, como docente/coordinador/director, consideraría incorporar las siguientes competencias adicionales para enfrentar los desafíos actuales, dentro de las competencias del ser: inteligencia emocional, adaptabilidad y resiliencia, diversidad e inclusión; dentro del saber: analítica de datos y recursos humanos, gestión de cambio organizacional, innovación y creatividad, y dentro de saber hacer: negociación y manejo de conflictos avanzado, gestión de proyectos, marca empleadora y gestión de la reputación.

8. **¿Considera usted que, con las asignaturas impartidas en la carrera, se desarrollan las competencias que exigen el mercado laboral?**

   Las competencias alineadas con las exigencias del mercado laboral dependen mucho de la estructura curricular, la metodología de enseñanza y la integración de prácticas reales en la carrera de gestión del talento humano, por lo que es necesario lleva a cabo ciertas competencias que el mundo laboral lo exige para enfrentar los cambios y desafíos de la

sociedad actual.

9. **¿Qué esperan las empresas de los recién graduados en Gestión del Talento Humano?**

   Las empresas esperan de los recién graduados en gestión del talento humano, que posean una combinación de competencias técnicas, habilidades interpersonales, y actitudes profesionales, y lo más importante que estén dispuestos a enfrentar los cambios que vive la sociedad actual, de manera que les permita adaptarse rápidamente a los desafíos organizacionales.

10. **¿Cuáles son, en su opinión, las competencias más demandadas actualmente en el mercado laboral para los profesionales de Gestión del Talento Humano?**

    Actualmente el mercado laboral exige que los profesionales de gestión del talento humano, posean una combinación de competencias técnicas, digitales y humanas, debido a la transformación digital, la globalización y los cambios en las formas de trabajo.

11. **¿Qué nuevas habilidades cree usted que serán fundamentales para los profesionales de Recursos Humanos en los próximos 5-10 años?**

    En los próximo 5 a 10 años los profesionales de talento humano, deberán adaptarse a un entorno laboral en constante cambio, impulsado por la tecnología, la globalización y las nuevas formas de trabajo, hoy mismo vivimos la era de la inteligencia artificial y automática de procesos lo que permite estar en constante evolución, cambio y trasformación y apegados a le era tecnológica.

Tabla 27

Análisis de contenido de las entrevistas de identificación de brechas de competencias

Palabras claves de la pregunta	Análisis comparativo
Conocimiento sobre SER, SABER, SABER HACER	Ambas entrevistadas, reconocen las tres dimensiones (SER, SABER, SABER HACER) como esenciales para la formación profesional. Concuerdan en que estas competencias están diseñadas para responder a las demandas del mercado laboral.
Dimensión más difícil de desarrollar	Las dos docentes consideran que la dimensión SER es la más difícil de desarrollar. Coinciden en atribuir esta dificultad a la relación con valores y actitudes personales. La Msc. Roció Núñez enfatiza más las barreras internas, como la resistencia al cambio y factores culturales; mientras que la Msc. Erika Cahuasqui destaca que el desarrollo del SER requiere un proceso continuo de aprendizaje académico y experiencias laborales.
Competencias del SER	En este aspecto, las entrevistadas reconocen la importancia de la Ética profesional, el Liderazgo, el Juicio crítico y la Responsabilidad social como

	competencias clave dentro del SER. La Msc. Roció Núñez prioriza la ética profesional como base de un profesional justo e integral, mientras que la Msc. Erika Cahuasqui da prioridad al liderazgo como esencial para enfrentar desafíos organizacionales.
Competencias del SABER	Las dos docentes, priorizan el dominio técnico, pensamiento sistémico, gestión del conocimiento y comunicación efectiva como competencias importantes en el SABER. La Msc. Roció Núñez coloca el dominio técnico como la primera prioridad, mientras que la Msc. Erika Cahuasqui destaca la comunicación efectiva como clave para el éxito en el entorno laboral.
Competencias del SABER HACER	La Gestión estratégica es considerada por las dos docentes como la competencia más importante dentro del SABER HACER. La Msc. Roció Núñez valora la capacidad de liderazgo más que la resolución de problemas, mientras que la Msc. Erika Cahuasqui la resolución de problemas por encima del liderazgo.

Competencias a desarrollarse primeros ciclos	Las docentes entrevistadas destacan la importancia de desarrollar las competencias (SER, HACER y SABER HACRE), pero reconocen que debe adaptarse al nivel de avance del estudiante. La Msc. Roció Núñez propone comenzar desde los primeros ciclos, ajustando la profundidad según el avance, mientras que la Msc. Erika Cahuasqui sugiere un enfoque escalonado, empezando con bases conceptuales antes de habilidades avanzadas.
Competencias adicionales	Las entrevistadas consideran que la adaptación al cambio y la inteligencia emocional son competencias adicionales que deben ser incluidas, para que los nuevos profesionales respondan a los desafíos actuales. La Msc. Roció Núñez propone una lista extensa (inteligencia emocional, resiliencia, diversidad, analítica de datos, gestión del cambio, entre otras), mientras que la Msc. Erika Cahuasqui se centra en la Adaptación al cambio como competencia clave.
Competencias actuales alineadas al mercado laboral	Ambas docentes reconocen que las competencias actuales están alineadas con las demandas del mercado laboral, pero necesitan actualizaciones periódicas. La

	Msc. Roció Núñez señala que esto depende de la estructura curricular y las metodologías aplicadas, mientras que la Msc. Erika Cahuasqui cree que, en general, las asignaturas ya desarrollan las competencias necesarias, pero requieren ajustes.
Expectativas de las empresas de recién graduados	Ambas coinciden en que las empresas buscan profesionales con competencias técnicas, éticas, interpersonales y habilidades de liderazgo. La Msc. Roció Núñez incluye la adaptabilidad y la capacidad de enfrentar cambios organizacionales como clave, mientras que la Msc. Erika Cahuasqui menciona específicamente la resolución de problemas y señala que la corrupción es un desafío importante en el contexto nacional.
Competencias más demandadas actualmente en el mercado laboral	Las entrevistadas coinciden en la relevancia de las competencias digitales y la necesidad de gestionar el cambio organizacional, debido a las nuevas formas de trabajo. La Msc. Roció Núñez destaca una combinación de competencias técnicas, humanas y digitales, mientras que la Msc. Erika Cahuasqui se enfoca en habilidades relacionadas con la gestión del cambio y la comunicación digital.

Futuras habilidades fundamentales	Las docentes concuerdan en que la inteligencia artificial y la automatización son habilidades clave para el futuro profesional. La Msc. Roció Núñez amplía su respuesta mencionando globalización, nuevas formas de trabajo y un entorno laboral en constante cambio, mientras que la Msc. Erika Cahuasqui se centra en liderar procesos de transformación organizacional.

4.2.3. Entrevista Nivel de Dominio de Habilidades Blandas o Transversales

Entrevista realizada a: Msc. Katterin Susana Remache Gaibor, funcionaria del G.A.D. MUNICIPAL DE SAN MIGUEL

1. **¿Cuáles considera usted que son las tres competencias más importantes que debe tener un gestor del talento humano en la actualidad y por qué?**

Trabajo en equipo. - El trabajo en equipo es una de las herramientas más importantes ya que no solo se van a cumplir las necesidades o los objetivos organizacionales, sino también los departamentales, entonces el trabajo en equipo es muy importante.

Desarrollo de cada una de las personas. - Es importante que nosotros como profesionales nos podamos capacitar en las distintas disciplinas, porque actualmente vemos que la tecnología avanza, entonces nosotros también debemos actualizarlos por medio de las capacitaciones.

La comunicación entre departamentos. - Es una de las herramientas importantes, al tener una buena comunicación nosotros podemos entender lo que necesitamos y todos los

requerimientos que hacemos y obviamente vamos a cumplir no solo los objetivos departamentales sino también los organizacionales, que es lo que nosotros con gestores de talento humano debemos cumplir todos los objetivos de la organización.

2. **En los últimos años, ¿ha notado algún cambio significativo en las competencias que buscan en los candidatos a puestos de gestión del talento humano?**

   Actualmente si he visto, las personas que han postulado a puestos de talento humano si deben tener diferentes habilidades, obviamente actuar o desempeñarse mejor en el puesto y muchas competencias se debería mejorar, como el trabajo en equipo, la actualización de conocimientos constante, también el escucha activa que es una competencia importante para desarrollar y obviamente mejorar actualmente el puesto.

3. **¿Qué habilidades técnicas (software, herramientas) considera esenciales para un gestor del talento humano en su organización?**

   Dentro de las herramientas tecnológicas, pienso que ahora hay millón sistemas que nos ayudan a facilitar el trabajo, por ejemplo hoy en día hay una aplicación que se llama PRACTICO, esa aplicación nos ayuda hacer todas las cosas automatizadas, como por ejemplo ingreso del personal, salida del personal, por medio de esa herramienta nosotros vamos a conocer cuantos días y cuanto tiene de vacaciones, cuál es su fecha de ingreso, ese tipo de cosas, de sistemas nos va a permitir que sea mucho más ágil todos los procesos, anteriormente se tenía que buscar en un expediente para saber si tiene vacaciones, si no tiene, en cambio con este sistema que le digo yo el PRACTICO, que podemos visualizar en internet, nos facilita la vida, pienso que nos facilita el tema como le digo todos los subsistemas de talento humano podemos aplicar en este de aquí.

4. **¿Qué tan importante considera la capacidad de adaptarse al cambio y la innovación**

en un gestor del talento humano?

Totalmente de acuerdo, pienso que las personas si tienen que cambiar el tema de la cultura organizacional, lamentablemente hay muchas instituciones que tienen personal que están acostumbrados hacer siempre lo mismo y no quieren adaptarse al cambio, lo cual es una herramienta o factor muy importante para mejorar el tema de la institución, cambiar el tema de la cultura organizacional, obviamente adaptarse al cambio, para nosotros ir actualizándonos, porque la tecnología va de la mano.

5. **¿Cómo evalúa usted la importancia de las competencias blandas (liderazgo, comunicación, trabajo en equipo) en el desempeño de un gestor del talento humano?**

   Uno de los factores más importantes para mejorar el clima organizacional, son muy importantes para mejorar el clima y el liderazgo organizacional.

6. **¿Qué tipo de experiencias o conocimientos previos considera imprescindibles para un gestor del talento humano en su organización?**

   Aparte de conocer todos los subsistemas de talento humano, pienso que la persona que trabaja en esta área tiene la necesidad, no solo realizar trabajos que son del día a día, sino también el tema de socializar y comunicarse con el personal, no solo entre áreas sino también con los subordinados, es muy importante el tema de la comunicación activa entre todo el personal.

7. **¿Qué desafíos observa actualmente en la gestión del talento humano y cómo cree que las competencias de los profesionales pueden contribuir a superarlos?**

   Uno de los objetivos importantes, creo yo en mi organización es el tema de la adaptación al cambio, las personas están acostumbradas hacer lo mismo de siempre, pero que es lo que, si se necesita y creo que, si se puede, actualmente hay herramientas que nos facilitan,

si se puede hacer el tema de la adaptación al cambio, cambiar esa cultura organizacional que nosotros tenemos aquí, ese para mí es un desafío súper importante.

Las competencias, si son importantes porque nosotros como municipio no encontramos capacitados para aplicar todas las herramientas, entonces creo que, si es necesario, no solo del empleador en este caso nosotros como administrativos, sino también como la parte trabajadora, entonces pienso yo que una vez que nosotros coadyuvemos en la capacitación necesaria y hagamos entender al personal que la adaptación al cambio es muy importante creo que si vamos a tener objetivos positivos en eso.

8. **¿Qué consejos le daría a un estudiante de gestión del talento humano que está por ingresar al mercado laboral?**

Desde mi punto de vista la gestión de talento humano es una materia muy bonita, muy chévere que tiene que, obviamente ponerlo empeño porque tampoco es fácil trabajar con personas que piensan diferente a nosotros, que siempre se actualicen, siempre vayan de la mano de la tecnología, lamentablemente ahora estamos en un mundo cambiante día a día, creo que nosotros incluso como profesionales necesitamos estar en constante capacitación, obviamente para ir de la mano con la tecnología, aconsejarlos que sigan es esto, que sigan progresando, que sigan estudiando, porque vamos de la mano en un mundo cambiante.

9. **¿Qué tipo de iniciativas o programas implementa su organización para desarrollar las competencias de sus gestores del talento humano?**

Nosotros actualmente realizamos las evaluaciones del desempeño, en esas evaluaciones nosotros verificamos sin el personal se encuentra o no con las capacidades y las competencias necesarias, caso contrario ármanos un plan de talento humano de capacitación y se los capacita, obviamente de acuerdo a la partida presupuestaria y se van

cambiando, mejorando el tipo de competencias hasta llegar obviamente al éxito.

Entrevista realizada a: Msc. Thalía Lisbeth Carballo Bermeo, funcionaria del G.A.D. de la Provincia Bolívar

1. **¿Cuáles considera usted que son las tres competencias más importantes que debe tener un gestor del talento humano en la actualidad y por qué?**

   Principalmente, y como siempre hemos escuchado el liderazgo es una de las competencias más importantes que debe tener, no solamente el tema de talento humano sino, muchas áreas más, pero esencialmente en talento humano porque, esta persona va a motivar y dirigir al equipo, es decir va a dar las ideas claras para que sepa hacia donde ir el quipo y sepan cumplir estos objetivos.

   También tenemos lo que es la comunicación efectiva, porque si nosotros no tenemos una buena comunicación con nuestro jefe, es decir los analistas, vamos a tener confusión con otros compañeros y a posteriores de pronto conflictos.

   En tema de Talento Humano también es importante el juicio y la toma de decisiones, tenemos varias alternativas, pero siempre de todas ellas hay que saber tomar la mejor, entonces la toma de decisiones es una competencia muy importante que considero en talento humano.

2. **En los últimos años, ¿ha notado algún cambio significativo en las competencias que buscan en los candidatos a puestos de gestión del talento humano?**

   Depende mucho del puesto, del perfil que queramos en ese puesto, porque puede ser una persona que necesitemos que trabaje en equipo o necesitamos que tenga liderazgo o necesitemos que se oriente a resultados, pero lo que sí ha cambiado es que necesitamos personas que tengan la competencia de adaptabilidad, también empatía porque nosotros

trabajamos con seres humanos, con el capital humano.

3. **¿Qué habilidades técnicas (software, herramientas) considera esenciales para un gestor del talento humano en su organización?**

   Esencialmente en talento humano, yo considero que lo que debemos saber bien es el tema de leyes laborales, para mí es muy, muy importante; el manejo también de las plataformas de talento humano, en mi caso yo trabajo en el sector publico nosotros manejamos el SIITH y SUT.

4. **¿Qué tan importante considera la capacidad de adaptarse al cambio y la innovación en un gestor del talento humano?**

   Van de la mano, para mi van de la mano; Ejemplo, hace años atrás, ¿cómo se hacían los rolos?, los roles se hacían de pronto a máquina, ahora ya tememos sistemas que ya nosotros ingresamos los números, ingresamos todos los datos que tengamos que ingresar y ya tenemos los roles, entonces, ya eso es una innovación, de la mano con eso que nos adaptemos a eso, que las personas se capaciten y se adapten a estos cambios que la sociedad viene, porque ya la tecnología sigue avanzando, sigue avanzando, entonces van de la mano, entonces es bastante importante para mí.

5. ¿**Cómo evalúa usted la importancia de las competencias blandas (liderazgo, comunicación, trabajo en equipo) en el desempeño de un gestor del talento humano?**

   Realmente es el éxito de trabajo, porque si bien es cierto estas competencias son subjetivas, ósea, no es que podemos nosotros cuantificar, de pronto solamente con pruebas psicométricas podemos evaluar eso para ver si esa persona tiene lo necesitamos, yo los considero bastante importantes.

6. **¿Qué tipo de experiencias o conocimientos previos considera imprescindibles para un**

gestor del talento humano en su organización?

Como ya lo había mencionado, para mí el tema de derecho laboral es bastante importante, porque usted cuando ya ingresé ya a trabajar ahí, se va a topar con varias situaciones, entonces ahí ya no es solamente el tema de teoría, ya hay usted lo tiene que aplicar y saber dónde empieza, que nomás puede pasar, que hace si la persona le falto 3 días, que si le falto 1 día, que si abandono el trabajo, todas esas cosas que es tema de talento humano que usted ya debe saber.

Y el tema de manejar muy bien el tema de la plataforma, saber muy bien los subsistemas, como se manejan los subsistemas en el caso del sector público, como se hace porque cada uno tiene, digamos en el privado tiene mayor libertad, pero en el sector público usted se rige, siempre va a estar observando la normativa.

7. **¿Qué desafíos observa actualmente en la gestión del talento humano y cómo cree que las competencias de los profesionales pueden contribuir a superarlos?**

Me atrevería a mencionar que uno de los desafíos que se tubo anteriormente fue el teletrabajo, es algo con lo que nosotros no esperábamos encontrarnos porque no sabíamos cómo manejar esto, era algo que no estaba afectando a nivel mundial, entonces el saber otorgar bien las herramientas más que todo para que el personal pueda seguir trabajando desde casa, eso era algo que no estábamos preparados, entonces para talento humano yo creo que eso sería uno de los desafíos porque nosotros tenemos que dar las herramientas y dar la directrices claras para que ellos puedan manejar esto.

8. **¿Qué consejos le daría a un estudiante de gestión del talento humano que está por ingresar al mercado laboral?**

Yo le recomendaría que se prepare bastante, no se deje de prepararse, porque ahora,

ejemplo en todo el sector público en donde yo me estoy desenvolviendo, nosotros manejamos el tema de contratación pública, entonces si usted tiene una capacitación de esas, usted va a ser más productivo, va a desempeñarse con mayor eficiencia, antes que recién estar aprendiendo, yo creo que mantener sus conocimientos al día es un gran punto a favor.

9. **¿Qué tipo de iniciativas o programas implementa su organización para desarrollar las competencias de sus gestores del talento humano?**

   Cabe recalcar que una buena ejecución de los subsistemas está bien, porque nosotros evaluamos el desempeño de nuestro personal, entonces, nosotros al evaluar el desempeño del personal, nosotros vamos a ver en donde hay un desfase, en donde estamos fallando, de acuerdo a eso, nosotros vamos a desarrollar un plan de capacitación, para saber en dónde necesitamos fortalecer, que competencias necesitamos fortalecer de nuestro personal, además de eso, yo creo que internamente en cada departamento, en el caso de nosotros rotamos ciertas actividades para aprender de estos procesos, es decir que si una persona de pronto no está o está de vacaciones, no es que se detiene o se estanque, sino que más bien la otra persona pueda seguir adelante y no es que si una persona se va se caiga el proceso.

Tabla 28

Análisis de contenido de las entrevistas del nivel de dominio de habilidades blandas o transversales

Palabras claves de la pregunta	Análisis comparativo
Competencias clave para un gestor del talento humano	Los entrevistados coinciden en que las competencias blandas son esenciales, aunque cada uno enfatiza aspectos diferentes. La **Msc. Katterin Remache** destaca el trabajo en equipo, el desarrollo personal continuo y la comunicación interdepartamental como pilares para lograr los objetivos organizacionales. Por su parte, la **Msc. Thalía Carballo** resalta el liderazgo, la comunicación efectiva y la toma de decisiones, enfocándose en el impacto estratégico y directivo de estas habilidades.
Cambios en las competencias buscadas en candidatos	Las dos entrevistadas reconocen que las demandas del entorno actual han hecho que las competencias como la adaptabilidad y la actualización constante sean más valoradas. Mientras que la **Msc. Katterin Remache** pone énfasis en el trabajo en equipo y la escucha activa, la **Msc. Thalía Carballo** señala la empatía como un factor indispensable para gestionar relaciones humanas en un entorno laboral dinámico.
Habilidades técnicas esenciales	En este aspecto, las dos entrevistadas concuerda en que un gestor de talento humano, necesariamente debe manejar apropiadamente las herramientas informáticas para mejorar su desempeño laboral. La **Msc. Katterin Remache** menciona herramientas tecnológicas como el aplicativo denominado

	PRACTICO para automatizar procesos, reflejando un enfoque en la eficiencia operativa. Por otro lado, la **Msc. Thalía Carballo** se centra en el manejo de leyes laborales y plataformas informáticas como SIITH y SUT, utilizadas en el sector público.
Importancia de adaptarse al cambio e innovación	Las dos entrevistadas coinciden en la necesidad de transformar la cultura organizacional para adaptarse a la tecnología y a las exigencias cambiantes del entorno. Subrayan que la innovación y la capacitación son herramientas esenciales para promover esta adaptación, aunque la **Msc. Thalía Carballo** aporta ejemplos concretos, como la evolución de los roles de pago con sistemas automatizados.
Competencias blandas en el desempeño de un gestor	Las competencias blandas son consideradas por ambas entrevistadas como fundamentales para el desempeño del gestor de talento humano. Mientras la **Msc. Katterin Remache** las vincula con el clima y el liderazgo organizacional, la **Msc. Thalía Carballo** resalta la dificultad de evaluarlas, sugiriendo el uso de pruebas psicométricas para identificar estas habilidades.
Experiencias o conocimientos previos imprescindibles	Las dos entrevistadas consideran que un gestor de talento humano, debe tener experiencia en subsistemas de talento humano y habilidades de comunicación activa. Sin embargo, la **Msc. Thalía Carballo** destaca la importancia del conocimiento en derecho laboral y el manejo de normativas específicas.
Desafíos actuales en la gestión del talento humano	Las entrevistadas mencionan la adaptación al cambio como un desafío central. La **Msc. Katterin Remache**

	lo asocia con la necesidad de cambiar la cultura organizacional y tecnológica, mientras que las **Msc. Thalía Carballo** incluye el teletrabajo como un desafío reciente, subrayando la importancia de proporcionar herramientas y directrices claras para superar estos reto.
Consejos para estudiantes de gestión del talento humano	Ambas enfatizan la importancia de la actualización constante, la capacitación y la adaptación a un entorno laboral cambiante. Recomiendan a los estudiantes mantenerse alineados con las nuevas tecnologías y desarrollar competencias interpersonales para gestionar con éxito las demandas del sector laboral.
Iniciativas para desarrollar competencias en gestores de talento humano	Ambas entrevistadas coinciden en que las evaluaciones de desempeño son clave para identificar necesidades de capacitación y desarrollar competencias en los gestores de talento humano, estas iniciativas son esenciales para mejorar habilidades y lograr el éxito organizacional.

4.3. Interpretación de Resultados

Tabla 29

Percepción que tienen los estudiantes de la carrera de Gestión de Talento humano, respecto a las competencias adquiridas

Competencias	Percepción positiva	Porcentaje	Percepción no positiva	Porcentaje
Ética Profesional	136,5	67,91%	64,5	32,09%
Gestión Estratégica del talento humano	140	69,65%	61	30,35%

Liderazgo y gestión de equipos	155,5	77,36%	45,5	22,64%
Resolución de problemas	146	72,64%	55	27,36%
Responsabilidad Social	149,5	74,38%	51,5	25,62%
Manejo de Herramientas Digitales	123	61,19%	78	38,81%
Adaptación al cambio	87	43,28%	114	56,72%
Comunicación Efectiva	125,5	62,44%	75,5	37,56%

Tabla 30

Competencias claves exigidas por el mercado laboral

Competencias	Frecuencia
Herramientas Digitales	6
Comunicación	5
Trabajo en equipo	3
Liderazgo	2
Desarrollo personal	1
Juicio y toma de decisiones	1
Adaptabilidad	1
Empatía	1
Adaptación al cambio	1

4.4. Análisis General

El análisis de la información descritas en las tablas 29 y 30, nos permite comparar las competencias clave exigidas actualmente por el mercado laboral con la percepción que tienen los

estudiantes de la carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar, Extensión San Miguel, respecto a las competencias adquiridas durante su formación académica. Con esto se busca identificar fortalezas y brechas significativas para proponer recomendaciones que permitan alinear de manera más efectiva la formación académica con las necesidades del entorno profesional actual.

4.4.1. Competencias Claves en el Mercado Laboral

De acuerdo con los resultados obtenidos a través de entrevistas realizadas a la Msc. Katterin Susana Remache Gaibor, Técnica de Nómina y Remuneraciones del G.A.D. MUNICIPAL DE SAN MIGUEL y a la Msc. Thalía Lisbeth Carballo Bermeo, Analista de Talento Humano del G.A.D. de la Provincia Bolívar, se puede determinar que las competencias más valoradas en un gestor de talento humano se agrupan en cinco categorías principales. En primer lugar, el trabajo en equipo se destaca como una habilidad esencial, dado que permite a los profesionales colaborar de manera efectiva, fomentar un clima organizacional positivo y garantizar la coordinación en proyectos interdepartamentales. En segundo lugar, la adaptación al cambio se subraya como indispensable, especialmente en un entorno caracterizado por transformaciones organizacionales constantes, avances tecnológicos y escenarios económicos inciertos. La capacidad de responder con flexibilidad y resiliencia a estos cambios es vista como una ventaja competitiva crucial.

En tercer lugar, el manejo de herramientas digitales es reconocido como una competencia técnica fundamental, ya que los procesos de gestión del talento humano están cada vez más digitalizados. Los empleadores esperan que los profesionales puedan utilizar plataformas avanzadas para la gestión de recursos humanos, el análisis de datos y la automatización de tareas administrativas. En cuarto lugar, el liderazgo es valorado como una habilidad estratégica, necesaria para gestionar grupos de trabajo, tomar decisiones críticas y alinear los objetivos del personal con

los de la organización. Finalmente, en quinto lugar, la comunicación efectiva es señalada como una competencia imprescindible para garantizar un flujo de información claro y fluido entre departamentos, prevenir malentendidos y resolver conflictos de manera eficiente.

Estas competencias reflejan la necesidad de que los gestores de talento humano sean profesionales versátiles, tecnológicamente competentes y efectivos en ambientes colaborativos y dinámicos, donde las demandas cambian rápidamente.

4.4.2. Percepción de los Estudiantes Sobre sus Competencias

En cuanto a la percepción que tienen los estudiantes de la carrera de Gestión de Talento Humano sobre las competencias adquiridas durante su formación académica, los resultados del proyecto de investigación muestran áreas de fortaleza y aspectos que requieren atención. Entre las fortalezas destacan el liderazgo y la gestión de equipos, así como la responsabilidad social, que obtienen niveles altos de percepción positiva, superando el 70%. Esto indica que los estudiantes se sienten confiados en sus habilidades para liderar equipos y enfrentar retos organizacionales, lo que coincide con las expectativas del mercado laboral en estas áreas.

Además, los estudiantes tienen una percepción positiva sobre la ética profesional, gestión estratégica del talento humano y la resolución de problemas, competencias que, aunque no fueron identificadas como prioritarias por el mercado laboral, representan un valor agregado que puede fortalecer su posicionamiento profesional. Estas habilidades son especialmente importantes en un contexto donde las organizaciones valoran cada vez más la transparencia, la sostenibilidad y la responsabilidad en la toma de decisiones.

Sin embargo, existen áreas de mejora significativas. La adaptación al cambio, aunque es una de las competencias más demandadas por el mercado laboral, presenta una percepción positiva baja entre los estudiantes, con un alto porcentaje de respuestas en categorías negativas. Esto

evidencia una desconexión entre la formación recibida y las habilidades requeridas para enfrentar entornos laborales dinámicos y en constante transformación. Asimismo, el manejo de herramientas digitales muestra una percepción dividida, donde una proporción considerable de estudiantes no se siente suficientemente preparada en esta área. Esta brecha es preocupante, dado que las herramientas tecnológicas son un componente central en la gestión moderna del talento humano.

4.5. Análisis Comparativo

El análisis comparativo entre las competencias clave del mercado laboral y la percepción estudiantil permite identificar las áreas de fortaleza, así como las brechas significativas. En términos de fortaleza, las competencias relacionadas con liderazgo y resolución de problemas muestran una percepción positiva entre las expectativas de los empleadores y la apreciación de los estudiantes, lo que sugiere que el programa académico aborda estas áreas de manera efectiva. Asimismo, aunque la ética profesional y la responsabilidad social no son competencias explícitamente priorizadas por el mercado laboral, su alta valoración entre los estudiantes podría representar un elemento diferenciador que enriquezca su perfil profesional.

Por otro lado, las brechas significativas se encuentran en competencias críticas como la adaptación al cambio y el manejo de herramientas digitales. La primera es considerada una habilidad clave por el mercado laboral, pero los estudiantes perciben que no están suficientemente preparados para adaptarse a escenarios dinámicos y de incertidumbre. Esta brecha podría ser resultado de un enfoque insuficiente en actividades formativas que fomenten la resiliencia y la flexibilidad en contextos de cambio. En cuanto al manejo de herramientas digitales, la percepción estudiantil no alcanza los niveles esperados por los empleadores, lo que podría deberse a la falta de integración de tecnologías avanzadas en el currículo académico.

Este análisis nos da la oportunidad para enriquecer el diseño curricular mediante la

incorporación de actividades prácticas, tecnologías avanzadas y estrategias educativas innovadoras con el objetivo de mejorar el perfil de los egresados de la carrera de Gestión del Talento Humano logrando ampliar la posibilidad de una apropiada inserción laboral.

4.6. Discusión

El análisis realizado evidencia una importante brecha entre las competencias clave exigidas por el mercado laboral y la percepción que los estudiantes tienen sobre sus propias habilidades adquiridas durante su formación en la carrera de Gestión del Talento Humano. Este hallazgo refleja una necesidad urgente de alinear el currículo académico con las demandas del entorno profesional, integrando tanto competencias técnicas como habilidades blandas necesarias en el contexto actual.

4.6.1. Fortalezas y Alineaciones

Entre las fortalezas observadas, destaca la percepción positiva de los estudiantes respecto al liderazgo y la resolución de problemas, competencias que muestran una fuerte alineación con las demandas del mercado laboral. Según Rivera-Cáceres et al. (2022), estas habilidades son esenciales en la gestión del talento humano, ya que permiten a los profesionales guiar equipos y tomar decisiones estratégicas en escenarios complejos. Este alineamiento sugiere que el programa académico está cumpliendo en áreas críticas que preparan a los estudiantes para enfrentar retos organizacionales.

Además, los estudiantes valoran altamente competencias como la ética profesional y la responsabilidad social, aunque no se identifican como prioritarias en el mercado laboral. Estas habilidades representan un valor agregado que puede diferenciar a los egresados en un entorno donde las empresas buscan cada vez más profesionales comprometidos con la transparencia y la sostenibilidad (González & Martínez, 2021). Este elemento diferenciador podría ser una ventaja competitiva si se comunica adecuadamente a los empleadores durante el proceso de inserción

laboral.

4.6.2. Brechas Significativas

No obstante, las brechas significativas en áreas clave como la adaptación al cambio y el manejo de herramientas digitales plantean desafíos importantes. La adaptación al cambio, identificada como una competencia esencial por los empleadores, presenta una percepción negativa por parte de los estudiantes. Esta desconexión puede deberse a la falta de actividades formativas que simulen escenarios de incertidumbre y cambio. Como señala Serrano et al. (2023), la formación en competencias como la resiliencia y la flexibilidad requiere metodologías activas, como el aprendizaje basado en problemas (ABP) o simulaciones laborales, que preparen a los estudiantes para enfrentar situaciones reales de transformación organizacional.

De igual manera, el manejo de herramientas digitales es otra área donde se evidencia una discrepancia. Con el avance de la digitalización en la gestión del talento humano, los profesionales necesitan dominar plataformas avanzadas para la gestión de recursos humanos, análisis de datos y automatización de procesos (Martínez & Pérez, 2021). Sin embargo, una proporción significativa de estudiantes no se siente suficientemente preparada en esta área, lo que podría reflejar una integración limitada de tecnologías avanzadas en el currículo. La falta de formación en herramientas como software de análisis de datos y sistemas de gestión de talento representa una desventaja competitiva que debe abordarse de inmediato.

4.6.3. Implicaciones Para el Diseño Curricular

Este análisis comparativo resalta la necesidad de enriquecer el diseño curricular de la carrera. La incorporación de actividades prácticas que simulen entornos laborales reales podría mejorar competencias como la adaptación al cambio. Por ejemplo, la implementación de talleres en los que los estudiantes deban gestionar proyectos en condiciones de incertidumbre puede

fomentar la flexibilidad y la resiliencia (García-López et al., 2022).

En cuanto al manejo de herramientas digitales, es esencial incluir módulos específicos que aborden el uso de tecnologías emergentes en la gestión del talento humano. Según López & Fernández (2020), la capacitación en software especializado y el análisis de datos puede ser integrada a través de alianzas con empresas tecnológicas y certificaciones externas que preparen a los estudiantes para las exigencias del mercado laboral.

4.6.4. Importancia de la Alineación Académica

El éxito en la gestión del talento humano depende de la capacidad de los profesionales para adaptarse a un entorno laboral en constante cambio y aprovechar las herramientas tecnológicas disponibles. Las brechas identificadas representan una oportunidad para que las instituciones académicas revisen y actualicen sus programas educativos, asegurando una mayor conexión entre el aprendizaje académico y las expectativas del mercado laboral (Romero et al., 2023). Esta alineación no solo beneficiará a los estudiantes, sino que también fortalecerá la reputación de las instituciones como formadoras de profesionales altamente competitivos.

CONCLUSIONES

Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

El diagnóstico realizado evidenció que los estudiantes de la carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar, presentan brechas significativas en competencias técnicas como el manejo de herramientas digitales y la gestión estratégica del talento humano. Estas áreas críticas fueron identificadas como prioritarias para su desarrollo profesional, lo que confirma la necesidad de un plan de capacitación alineado con las demandas del mercado laboral.

Competencias Actuales y Brechas Existentes

Aunque los estudiantes encuestados demuestran fortalezas en competencias conductuales,

como la responsabilidad social, el liderazgo y la comunicación efectiva, se identificaron deficiencias en competencias técnicas y prácticas. Esto refleja la desconexión entre los contenidos académicos actuales y las habilidades requeridas en entornos laborales reales, destacando la importancia de actualizar y diversificar los métodos educativos.

Temas Clave Para el Plan de Capacitación

A partir del análisis de las brechas, se establecieron como temas prioritarios para el plan de capacitación: el uso de herramientas digitales, la resolución de problemas estratégicos, y la gestión integral del talento humano entre otras. Estas áreas fueron seleccionadas con base en las necesidades formativas detectadas y en las demandas más comunes identificadas en empleadores y profesionales del sector.

RECOMENDACIONES

Diseño e Implementación de un Plan de Capacitación Integral.

Se sugiere diseñar un plan de capacitación específico que aborde las brechas detectadas en áreas como el manejo de herramientas digitales y la gestión estratégica. Este plan debe incluir módulos teóricos y prácticos con la participación de expertos del sector. Además, se pueden emplear tecnologías como simuladores, software especializado y plataformas de aprendizaje en línea para maximizar la efectividad del plan.

Aumentar la Frecuencia y Accesibilidad de Actividades Prácticas.

La incorporación de prácticas profesionales como pasantías, proyectos vinculados a empresas y simulaciones de entornos laborales puede ayudar a los estudiantes a aplicar sus conocimientos en situaciones reales. Además, establecer alianzas estratégicas con organizaciones locales permitirá a los estudiantes desarrollar competencias relevantes mientras interactúan directamente con profesionales del campo.

Fortalecer el Uso de Herramientas Tecnológicas.

Implementar talleres y cursos sobre herramientas digitales, tales como software de gestión de talento humano, análisis de datos y plataformas colaborativas, será crucial para mejorar la competitividad de los estudiantes. Esto también incluye capacitación en tecnologías emergentes, como inteligencia artificial y análisis predictivo, que son cada vez más relevantes en el campo del talento humano.

Monitoreo Continuo y Retroalimentación

Crear un sistema de evaluación y seguimiento que permita medir el progreso de los estudiantes y la efectividad de las capacitaciones es esencial. Esto puede incluir encuestas periódicas, evaluaciones de desempeño práctico y análisis de la inserción laboral de los egresados. Asimismo, la retroalimentación regular de estudiantes, docentes y empleadores asegurará que el programa se mantenga dinámico y alineado con las tendencias del mercado laboral.

V. CAPÍTULO.

PROPUESTA PLAN DE CAPACITACIÓN

1. DATOS GENERALES

Título: Plan de capacitación y desarrollo de competencias en los estudiantes de la carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar, año 2024.

Institución: Universidad Estatal de Bolívar

Carrera: Gestión del Talento Humano

Autores: Luis Alejandro Albán García y Arturo Reinaldo Figueroa Barzallo

Director: Ing. Erika Cahuasqui Molina, Mgs

2. INTRODUCCIÓN

El diseño del plan de capacitación nace en respuesta a las brechas identificadas en el diagnóstico

de necesidades de formación de los estudiantes de la carrera de Gestión del Talento Humano. Se busca reducir deficiencias en habilidades técnicas y transversales que son esenciales para su inserción y éxito en el mercado laboral.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Reducir las brechas de competencias identificadas en los estudiantes de la carrera de Gestión del Talento Humano mediante un plan de capacitación estructurado y alineado con las exigencias del mercado laboral.

3.2 Objetivos Específicos

3.2.1 *Fortalecer las competencias en gestión estratégica del talento humano.*

3.2.2 *Mejorar el manejo de herramientas digitales aplicadas a la gestión del talento humano, incluyendo el uso de inteligencia artificial (IA).*

3.2.3 *Desarrollar habilidades de liderazgo y trabajo en equipo.*

3.2.4 *Reforzar la capacidad de resolución de conflictos y toma de decisiones éticas.*

3.2.5 *Fomentar la adaptación al cambio y la innovación en entornos laborales.*

4. METODOLOGÍA

4.1 Población Objetivo

Estudiantes de la carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar, que se encuentren cursando los últimos años de formación.

4.2 Contenidos del Plan de Capacitación

El plan se divide en cinco módulos para abordar las principales brechas identificadas:

Módulo 1: Gestión Estratégica del Talento Humano

- Planificación y desarrollo del talento humano.

- Evaluación del desempeño y gestión por competencias.
- Cultura organizacional y alineación con objetivos estratégicos.

Temas sugeridos:

1. Estrategias para la retención del talento humano.
2. Indicadores clave en la gestión del desempeño.
3. Aplicación de modelos de competencias en la gestión de recursos humanos.
4. Gestión del Talento Humano en el sector público.

Módulo 2: Uso de Herramientas Digitales e Inteligencia Artificial para la Gestión del Talento

- Software especializado en gestión del talento.
- Automatización de procesos de selección y evaluación de desempeño.
- Análisis de datos aplicados a recursos humanos.
- Aplicaciones de inteligencia artificial en la gestión del talento humano.

Temas sugeridos:

1. Uso de plataformas de IA para la selección de personal.
2. Implementación de software de nómina y control de asistencia.
3. Análisis predictivo de desempeño con herramientas digitales.

Módulo 3: Desarrollo de Habilidades de Liderazgo y Trabajo en Equipo

- Comunicación efectiva y habilidades interpersonales.
- Gestión de equipos de alto rendimiento.
- Técnicas de motivación y coaching.

Temas sugeridos:

1. Técnicas de liderazgo situacional.

2. Estrategias para mejorar la cohesión en equipos de trabajo.
3. Herramientas de coaching para el desarrollo del talento humano.

Módulo 4: Resolución de Conflictos y Toma de Decisiones Éticas

- Estrategias de resolución de conflictos.
- Ética y responsabilidad social en la gestión del talento.
- Técnicas de negociación en entornos laborales.

Temas sugeridos:

1. Métodos de mediación y arbitraje en el entorno laboral.
2. Principios de ética en la toma de decisiones empresariales.
3. Estrategias de negociación efectiva en conflictos organizacionales.

Módulo 5: Adaptabilidad e Innovación en el Entorno Laboral

- Gestión del cambio organizacional.
- Desarrollo de pensamiento crítico y creatividad.
- Innovación y transformación digital en la gestión del talento.

Temas sugeridos:

1. Métodos para fomentar una cultura de innovación en la empresa.
2. Desarrollo de resiliencia y adaptabilidad en entornos laborales dinámicos.
3. Estrategias de transformación digital en la gestión del talento humano.

4.3 Metodologías de Enseñanza

- Aprendizaje basado en casos y simulaciones empresariales.
- Talleres interactivos y dinámicas de grupo.
- Uso de plataformas de aprendizaje virtual y herramientas de IA.

- Evaluación continua con retroalimentación personalizada.

5. RECURSOS NECESARIOS

- Facilitadores expertos en cada módulo.
- Plataformas virtuales y materiales didácticos.
- Acceso a software especializado para simulaciones y herramientas de IA.

6. EVALUACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

La evaluación del impacto del plan se realizará a través de:

- Encuestas de percepción de los participantes.
- Evaluaciones de conocimientos antes y después de la capacitación.
- Aplicación práctica de los conocimientos adquiridos en entornos simulados.

7. RESULTADOS ESPERADOS

- Reducción significativa de las brechas de competencias identificadas.
- Mayor dominio de herramientas digitales, inteligencia artificial y metodologías estratégicas.
- Desarrollo de habilidades interpersonales y de liderazgo.
- Mayor capacidad para enfrentar desafíos laborales con éxito.

BIBLIOGRAFÍA

Alles, M. (2020). La capacitación como elemento esencial para el éxito organizacional. Editorial Gestión del Talento Humano.

Fabré, M. (2020). La capacitación como herramienta de eficacia laboral. *Revista de Gestión y Desarrollo*, 5, 5.

Durán Sánchez, J. (2024). Competencias del siglo XXI: Habilidades y actitudes esenciales para la sociedad contemporánea. *Investigación Educativa Contemporánea*, 26, 25-27.

Cursalab. (2023). Impacto de los programas de capacitación en el desarrollo de competencias. *Informe Técnico de Recursos Humanos*.

Contraloría General del Estado. (2024). Planes de capacitación y control social en el Ecuador. *Informe Nacional de Recursos Humanos*.

Ministerio de Educación del Ecuador. (2023). Capacitación y competencias en la educación superior. *Informe Técnico del Ministerio de Educación*.

Godínez Almaraz, R. (2020). *Propuesta de un plan de capacitación basado en la norma ISO 10015* (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de México.

Sulasiah, S. (2019). Estrategias de formación de capacidades en DKI Yakarta. *Revista Internacional de Formación Organizacional*, 19.

Ríos, J., & Rodríguez, L. (2021). Programa Positive Talent para empresas de interventoría. *Revista Nacional de Talento Humano*, 21.

Torres, I. (2019). Plan de capacitación: Características y estructura. *Revista de Gestión y Productividad*, 10.

Luraschi, J. (2024). Diagnóstico de necesidades de capacitación: Una guía práctica. *Informe Técnico de Gestión Educativa*.

Pandapé. (2023). El diagnóstico de necesidades como herramienta estratégica. *Manual de Recursos Humanos*.

Adecco. (2021). Diagnóstico de competencias: Identificación y análisis. *Informe Técnico Corporativo*.

González, A., & Ramírez, M. (2020). Brechas de competencias en el entorno

organizacional. *Revista de Gestión de Talento Humano,* 16.

Martínez, L. (2018). Revisión del perfil de egreso en instituciones educativas. *Informe de Investigación Educativa*.

Fernández, P. (2019). Identificación de necesidades de capacitación en estudiantes. *Revista de Gestión Académica*, 12.

Santos, M. (2023). Plan de capacitación: Fases, objetivos y ejemplos. *Revista de Gestión Corporativa*.

Pérez, J. (2020). Metodologías efectivas de capacitación. *Revista de Innovación Educativa*, 20.

Salazar, E. (2020). El uso de herramientas y tecnologías en la capacitación. *Revista de Talento y Tecnología*.

Ramírez, H. (2019). Competencias conductuales en el entorno laboral. *Revista de Psicología Organizacional,* 19.

Open Academy. (2021). La comunicación efectiva y el trabajo en equipo. *Informe Técnico de Habilidades Blandas*.

Boada, R. (2022). El liderazgo como capacidad estratégica. *Revista Internacional de Talento Humano,* 25.

Vargas, P. (2020). Adaptabilidad en el entorno laboral. *Revista de Innovación Organizacional*, 18.

Torres Lara, P., Montes Párraga, J., González Barona, M., & Peñaherrera Larenas, L. (2021). La evaluación como herramienta reflexiva. *Revista de Gestión Educativa*, 21.

Stanzani, F. (2023). La formación integral en el ser humano. *Revista de Psicopedagogía*, 30.

Zazueta Arguilez, J. (2020). Habilidades en el contexto organizacional. *Revista de Gestión del Talento Humano*, 27.

Sarmiento Berrezueta, M., García Gallegos, L., & Pozo Domínguez, R. (2021). Implementación de metodologías en capacitación. *Revista Nacional de Innovación Educativa*, 22.

Euroinnova. (2021). Metodologías en investigación educativa. *Manual Técnico de Formación Profesional*.

Santander, A. (2023). Talento humano: Capacidades y competencias. *Revista de Recursos Humanos*, 19.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). Educación y capacitación. Asamblea Nacional de Ecuador.

Ley Orgánica del Servicio Público. (2010). Subsistema de capacitación y desarrollo de personal. Asamblea Nacional de Ecuador.

Ley Orgánica de Educación Superior. (2010). Derechos de los estudiantes. Asamblea Nacional de Ecuador.

Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público. (2012). Capacitación y desarrollo profesional. Asamblea Nacional de Ecuador.

Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., & Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*, 2(7).

Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. (2018). Gestión de recursos humanos. McGraw-Hill Interamericana.

Bates, T. (2020). Enseñar en la era digital: Guía para la enseñanza y el aprendizaje en instituciones de educación superior. EdTech Books.

Chiavenato, I. (2019). Gestión del talento humano (10ª ed.). McGraw-Hill.

Alles, M. A. (2017). Desempeño por competencias: estrategia, desarrollo de personas, evaluación de 360° (3ª ed.). Granica.

Perrenoud, P. (2004). Desarrollar la práctica reflexiva en el oficio de enseñar: Profesionalización y razón pedagógica. Graó.

Tobón, S. (2013). Formación basada en competencias: pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. ECOE Ediciones.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Comportamiento organizacional (18ª ed.). Pearson Educación.

Bisquerra, R. (2012). Metodología de la investigación educativa. La Muralla.

Creswell, J. W. (2018). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (5th ed.). SAGE Publications.

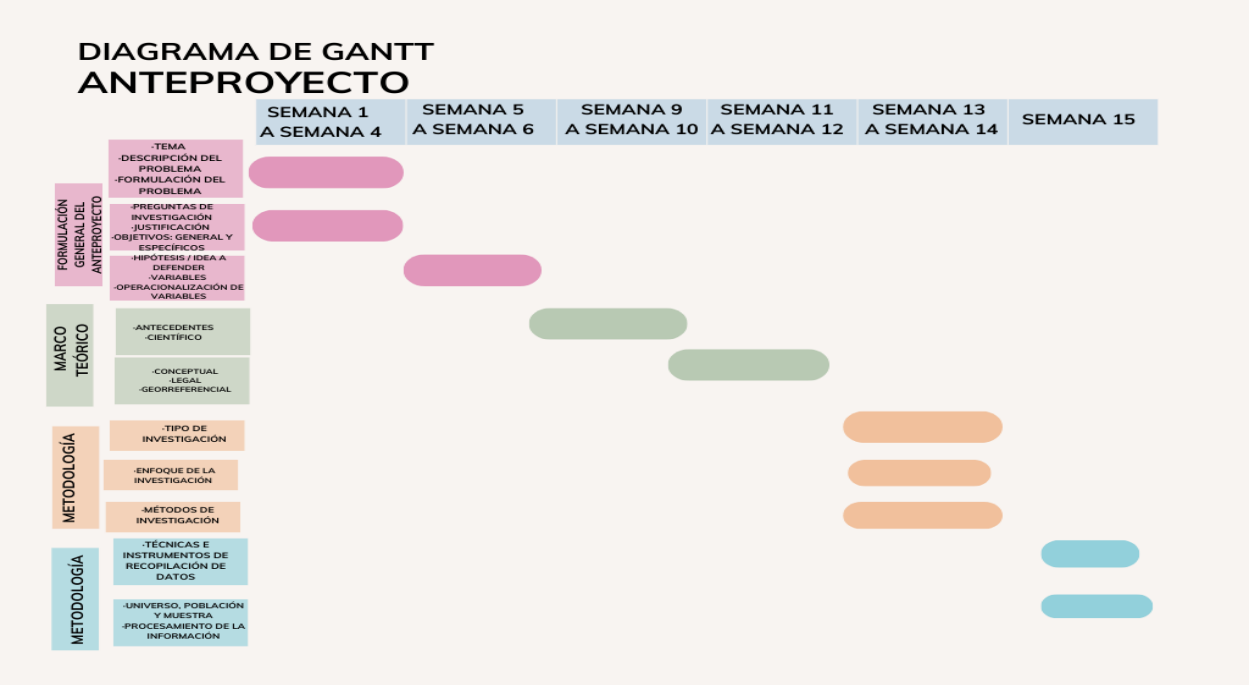
Dankhe, G. L. (1986). Research methods in education. Prentice Hall.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª ed.). McGraw-Hill.

ANEXOS

Anexo 1

Cronograma (Gantt)



Anexo 2

Presupuesto

ACTIVIDADES	UNIDADES	COSTO/UNIDAD	VALOR TOTAL
Esferos	3	0,60	1,80
Hojas de papel bond	12	0,60	7,20
Internet	4	0,70	2,80
Laptop	1	500	500
Transporte	3	5,00	15,00
	TOTAL		**526.80**

Anexo 3

Entrevista 1

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

Carrera: Gestión del Talento Humano

Campus: Extensión Universitaria de San Miguel

Entrevista dirigida: Profesionales del talento humano, que prestan servicios en instituciones públicas de la Provincia Bolívar

Instrucciones: Lea detenidamente cada pregunta y conteste.

1.- ¿Cuáles considera usted que son las tres competencias más importantes que debe tener un gestor del talento humano en la actualidad y por qué?

2.- En los últimos años, ¿ha notado algún cambio significativo en las competencias que buscan en los candidatos a puestos de gestión del talento humano?

3.- ¿Qué habilidades técnicas (software, herramientas) considera esenciales para un gestor del talento humano en su organización?

4.- **¿Qué tan importante considera la capacidad de adaptarse al cambio y la innovación en un gestor del talento humano?**

5.- ¿Cómo evalúa usted la importancia de las competencias blandas (liderazgo, comunicación, trabajo en equipo) en el desempeño de un gestor del talento humano?

6.- ¿Qué tipo de experiencias o conocimientos previos considera imprescindibles para un gestor del talento humano en su organización?

7.- ¿Qué desafíos observa actualmente en la gestión del talento humano y cómo cree que las competencias de los profesionales pueden contribuir a superarlos?

8.- ¿Qué consejos le daría a un estudiante de gestión del talento humano que está por ingresar al mercado laboral?

9.- ¿Qué tipo de iniciativas o programas implementa su organización para desarrollar las competencias de sus gestores del talento humano?

Anexo 4

Entrevista 2

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

Carrera: Gestión del Talento Humano

Campus: Extensión Universitaria de San Miguel

Entrevista dirigida: Docentes de la carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar, Extensión Universitaria de San Miguel

Instrucciones: Lea detenidamente cada pregunta y conteste.

1. ¿Conoce usted que dentro del perfil de egreso de la carrera de Gestión del Talento Humano las dimensiones de las competencias son las del SER, SABER y SABER HACER?

2. ¿Cuál considera usted que es la dimensión más difícil de desarrollar en los estudiantes? ¿Por qué?

3. A continuación, se detalla las competencias con relación al SER, por favor ordene en donde la primera es la de mayor importancia, y la última es la de menor importancia.

4. A continuación, se detalla las competencias con relación al SABER, por favor ordene en donde la primera es la de mayor importancia, y la última es la de menor importancia.

5. A continuación, se detalla las competencias con relación al SABER HACER, por favor ordene en donde la primera es la de mayor importancia, y la última es la de menor importancia.

6. ¿Considera usted que estas competencias deberían ser desarrolladas desde los primeros ciclos?

7. ¿Cuáles considera usted que son las competencias que deberían desarrollar los estudiantes de la carrera de Gestión del Talento Humano, que no estén consideradas en el proyecto?

8. ¿Considera usted que, con las asignaturas impartidas en la carrera, se desarrollan las competencias que exigen el mercado laboral?

9. ¿Qué esperan las empresas de los recién graduados en Gestión del Talento Humano?

10. ¿Cuáles son, en su opinión, las competencias más demandadas actualmente en el mercado laboral para los profesionales de Gestión del Talento Humano?

11. ¿Qué nuevas habilidades cree usted que serán fundamentales para los profesionales de Recursos Humanos en los próximos 5-10 años?

Anexo 5

Encuesta

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

Carrera: Gestión del Talento Humano

Campus: Extensión Universitaria de San Miguel

Encuesta dirigida: Estudiantes de la carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar, Extensión Universitaria de San Miguel

Instrucciones: Lea detenidamente cada pregunta y conteste.

1. **¿En qué nivel considera usted que ha desarrollado las siguientes competencias, en donde, nivel 1 es el más bajo y nivel 5 es el más alto?**

	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Ética profesional					
Gestión estratégica del talento humano					
Liderazgo y gestión de equipos					
Resolución de problemas					
Responsabilidad social					

Manejo de herramientas digitales						
Adaptación al cambio						
Comunicación efectiva						

2. ¿**Consideras usted que las actividades académicas actuales fomentan el desarrollo de las competencias mencionadas anteriormente?**
   - Totalmente de acuerdo
   - De acuerdo
   - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
   - En desacuerdo
   - Totalmente en desacuerdo
3. **¿Tiene usted la capacidad para manejar un conflicto de intereses ante una situación específica?**
   - Siempre
   - A menudo
   - Algunas veces
   - Rara vez
   - Nunca
4. **¿Considera usted que es correcto tomar una decisión difícil priorizando la integridad profesional sobre un beneficio personal**?
   - Totalmente de acuerdo
   - De acuerdo
   - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
   - En desacuerdo

- Totalmente en desacuerdo

5. **¿Tiene usted la capacidad para ejecutar (por lo menos uno) los subsistemas de la Gestión del Talento Humano?**
   - Totalmente de acuerdo
   - De acuerdo
   - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
   - En desacuerdo
   - Totalmente en desacuerdo
6. ¿**Conoce usted el lenguaje técnico para el desarrollo del Sistema de Gestión del Talento Humano con un enfoque estratégico?**
   - Totalmente de acuerdo
   - De acuerdo
   - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
   - En desacuerdo
   - Totalmente en desacuerdo
7. **¿Tiene usted la capacidad de motivar a su equipo o grupo de trabajo?**
   - Siempre
   - A menudo
   - Algunas veces
   - Rara vez
   - Nunca
8. **¿Se considera usted capaz de resolver conflictos de manera efectiva dentro de un equipo**

de trabajo, buscando soluciones que satisfagan a todos los miembros?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

9. **¿Se siente usted cómodo/a delegando tareas a otros miembros del equipo y confiando en que serán completadas de manera efectiva?**
   - Siempre
   - A menudo
   - Algunas veces
   - Rara vez
10. **¿Usted es capaz de adaptarse a diferentes estilos de trabajo y personalidades dentro de un equipo?**
    - Siempre
    - A menudo
    - Algunas veces
    - Rara vez
11. **¿Cuenta usted con la metodología para poder resolver un conflicto que se haya generado en su entorno?**
    - Siempre
    - A menudo

- Algunas veces
- Rara vez

12. ¿Conoce usted el proceso para la resolución de conflictos?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

13. ¿Tiene usted las capacidades necesarias para desarrollar un plan de responsabilidad social?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

14. ¿Conoce usted con claridad el concepto de responsabilidad social?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

15. ¿Conoce usted las herramientas digitales básicas que se deben utilizar para el desarrollo

del sistema de Gestión del Talento Humano?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

16. **¿Identifica usted las herramientas digitales más recientes diseñadas para la Gestión del Talento Humano?**

- Siempre
- A menudo
- Algunas veces
- Rara vez

17. **¿Se siento cómodo enfrentando situaciones nuevas y cambios inesperados en sú entorno académico o laboral?**

- Siempre
- A menudo
- Algunas veces
- Rara vez

18. **¿Tiene la capacidad de adaptarse fácilmente a los cambios que se presentan en su entorno?**

- Siempre
- A menudo

- Algunas veces
- Rara vez

19. ¿Cuándo usted se comunica en su entorno, el mensaje es recibido objetivamente?

- Siempre
- A menudo
- Algunas veces
- Rara vez

20. ¿Ha tenido usted conflictos en la cotidianidad porque no ha podido hacerse entender al momento de comunicarse?

- Siempre
- A menudo
- Algunas veces
- Rara vez

21. ¿En qué tema específico (competencia), estaría interesada/o en capacitarse?

22. Escoja el método de capacitación que prefiere:

- Conversatorios con expertos
- Conferencias y talleres prácticos
- Visitas a empresas

23. Escoja la técnica de capacitación que prefiere:

- En el aula
- Fuera del aula

24. Que modalidad de capacitación prefiere:

- Virtual
- Presencial
- Híbrida
- Otros

Anexo 6

Certificado Antiplagio

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

ING. ERIKA PRISCILA CAHUASQUI MOLINA, EN CALIDAD DE DIRECTORA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: **"Plan de capacitación y competencias en los estudiantes de la carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar, año 2024."**, presentado por los señores **Albán García Luis Alejandro, Figueroa Barzallo Arturo Reinaldo**, estudiantes de la **carrera de Gestión del Talento Humano**, pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta Turnitin, reflejando un **porcentaje de similitud del 5%**, como se evidencia en el documento adjunto.

San Miguel, febrero del 2025

Atentamente,

Ing. Erika Priscila Cahuasqui Molina

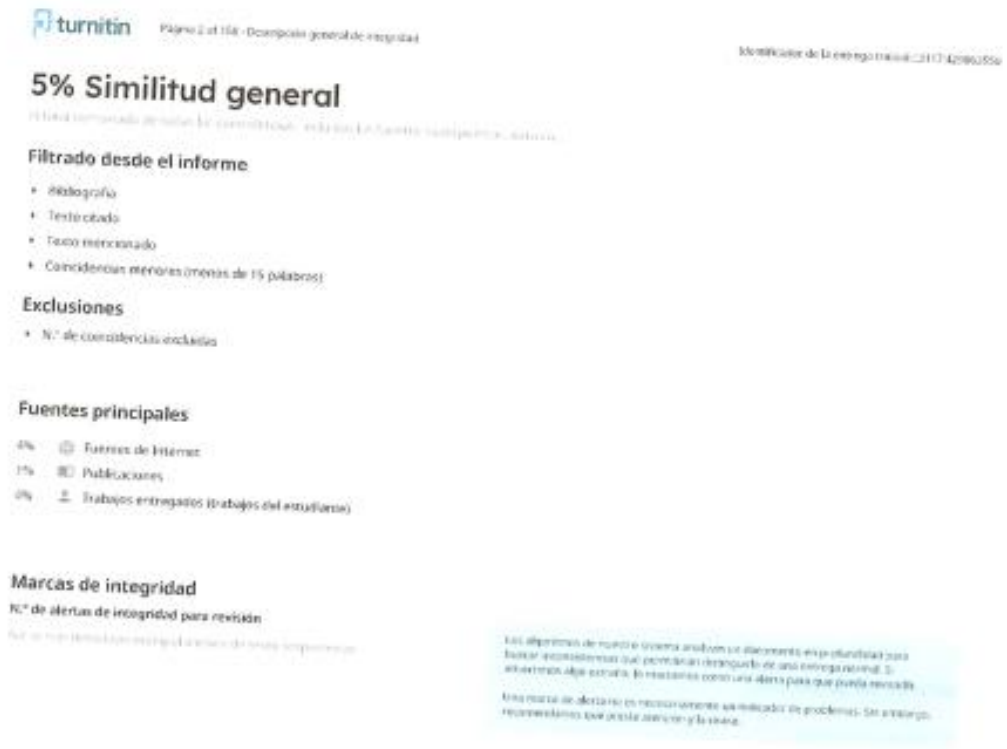
Directora

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao
San Miguel – Ecuador
Teléfono: (593) 032 989812 – 032989813 – 032989463
www.ueb.edu.ec

Anexo 7

Certificado Turnitin




turnitin

5% Similitud general

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Exclusiones

- N.° de coincidencias excluidas

Fuentes principales

4% Fuentes de Internet
1% Publicaciones
0% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.° de alertas de integridad para revisión