

Optimización de la Gestión del Talento Humano en Vidrialum S.A.: Estrategias para la Competitividad y el Desarrollo Organizacional en Guayaquil

Optimization of Human Talent Management in Vidrialum S.A.: Strategies for Competitiveness and Organizational Development in Guayaquil

RESUMEN

La gestión del talento humano es un factor determinante para el éxito de las empresas familiares en el sector de la construcción. Este estudio analiza las estrategias de optimización en Importadora Vidrialum S.A., abordando aspectos clave como la comunicación interna, la motivación laboral y el liderazgo. Se realizó una búsqueda sistemática de información en bases de datos académicas, aplicando criterios de inclusión y exclusión para garantizar la relevancia de los estudios seleccionados. La metodología consistió en una clasificación por categorías temáticas, lo que permitió identificar fortalezas y áreas de mejora dentro de la organización. Los resultados indican que, si bien existen prácticas positivas en liderazgo y ambiente laboral, persisten deficiencias en la comunicación interdepartamental y en el reconocimiento laboral. Se concluye que es necesario implementar estrategias para fortalecer la cultura organizacional, mejorar la transparencia salarial e incentivar la participación activa de los colaboradores. Estos hallazgos proporcionan una base para futuras investigaciones sobre el impacto de la gestión del talento humano en la productividad y sostenibilidad de las empresas familiares.

PALABRAS CLAVE: gestión del talento humano, empresas familiares, comunicación organizacional, motivación laboral, liderazgo empresarial, clima organizacional, sector de la construcción.

ABSTRACT

Human talent management is a key factor for the success of family businesses in the construction sector. This study analyzes optimization strategies in Importadora Vidrialum S.A., addressing key aspects such as internal communication, work motivation, and leadership. A systematic search for information was conducted in academic databases, applying inclusion and exclusion criteria to ensure the relevance of the selected studies. The methodology consisted of classification by thematic categories, allowing the identification of strengths and areas for improvement within the organization. The results indicate that while there are positive practices in leadership and work environment, deficiencies persist in interdepartmental communication and employee recognition. It is concluded that it is necessary to implement strategies to strengthen organizational culture, improve salary transparency, and encourage active employee participation. These findings provide a basis for future research on the impact of human talent management on the productivity and sustainability of family businesses.

Keywords: human talent management, family businesses, organizational communication, work motivation, business leadership, organizational climate, construction sector.

explore how technology can optimize process management in public institutions.

KEY WORDS: Innovation, efficiency, human talent.

BRECHA DIGITAL EN LA UNIVERSIDAD

Recepción: 16/01/2024

Aceptación: 19/02/2024

Publicación: 30/06/2024

AUTOR/ES



Marjorie Murillo



marjorie.murillo.remac@utelvt.edu.ec



Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas, Sede Santo Domingo.



La Concordia - Ecuador

CITACIÓN:

Murillo, M (2022). Optimización de la Gestión del Talento Humano en Vidrialum S.A.: Estrategias para la Competitividad y el Desarrollo Organizacional en Guayaquil Revista InnovaSciT. 2 (1), p. 14 -19.

INTRODUCCIÓN

En el dinámico entorno empresarial actual, la gestión efectiva del talento humano se ha consolidado como un pilar fundamental para el éxito organizacional. Las habilidades y competencias de los colaboradores no solo impulsan el desarrollo interno, sino que también se traducen en ventajas competitivas sostenibles en el mercado (Santander-Salmon, 2022). En este contexto, las empresas familiares, como Importadora Vidrialum SA de Guayaquil, enfrentan desafíos particulares en la gestión de su capital humano, especialmente en sectores estratégicos como la construcción.

El sector de la construcción en Ecuador representa aproximadamente el 10% del Producto Interno Bruto (PIB) industrial, evidenciando su relevancia en la economía nacional. Este sector no solo satisface necesidades de infraestructura, sino que también genera empleo y promueve el desarrollo de otras industrias vinculadas. Sin embargo, la gestión del talento humano en este ámbito presenta retos significativos, como la retención de personal calificado y la creación de un clima organizacional favorable que potencia la productividad (Noboa Salazar et al., 2019).

A pesar de la importancia del talento humano, estudios recientes indican que muchas micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) familiares en Ecuador carecen de planos estratégicos para su gestión. Los subsistemas de recursos humanos suelen operar de manera informal, lo que puede afectar la productividad y sostenibilidad de estas organizaciones (Fernández Patiño et al., 2022). Esta situación resalta la necesidad de implementar modelos de gestión adaptados a las particularidades de las empresas familiares, que integren estrategias de capacitación, liderazgo transformacional y comunicación efectiva.

El presente artículo tiene como objetivo proponer estrategias para optimizar la gestión del talento humano en Importadora Vidrialum SA, enfocándose en la estructuración de procesos, la clarificación de roles y funciones, y el fortalecimiento de la comunicación interna. Se busca, además, fomentar un clima organizacional positivo que contribuya al bienestar de los colaboradores y, por ende, al desempeño organizacional.

La revisión se centrará en analizar las prácticas actuales de gestión del talento humano en empresas familiares del sector de la construcción en Ecuador, identificando las principales debilidades y oportunidades de mejora. No se abordarán aspectos relacionados con la gestión financiera o comercial de la empresa, ya que el enfoque se limita al ámbito del talento humano y su impacto en la productividad y competitividad empresarial.

Al delinear estrategias específicas y contextualizadas, se espera contribuir al fortalecimiento de la gestión del talento humano en Importadora Vidrialum SA, sirviendo como referencia para otras empresas familiares que buscan mejorar su desempeño en el mercado ecuatoriano.

MÉTODOS MATERIALES

Para la recopilación de información, se realizó una búsqueda sistemática en bases de datos académicos como Scopus, Scielo y Google Académico, empleando términos clave como *gestión del talento humano*, *empresas familiares*, *clima organizacional*, *motivación laboral* y *estructura organizacional*. Se aplicarán filtros para seleccionar únicamente publicaciones entre 2020 y 2025, priorizando estudios empíricos y revisados sistemáticamente en español e inglés. Según García-Mendoza y López (2021), la búsqueda en fuentes científicas actualizadas permite garantizar la validez y aplicabilidad de las estrategias propuestas en la gestión organizacional. Se excluyeron estudios previos al 2020 y aquellos que no estuvieran relacionados con el sector de la construcción o el contexto de empresas familiares.

El análisis de la información recopilada se realizó a través de una clasificación por categorías temáticas: estructura organizacional, comunicación interna, liderazgo y motivación laboral. Esta metodología facilitó la identificación de patrones y tendencias en la literatura, permitiendo una síntesis crítica de los hallazgos. Investigaciones recientes indican que la delegación de funciones y el liderazgo participativo son elementos clave para mejorar el desempeño organizacional en empresas familiares (Fernández)

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Tabla 1.

Análisis de fortalezas del institución

Categoría	Resultados Sintetizados	Comparación y Análisis Crítico	Aportes al Conocimiento	Perspectiva Crítica
Comunicación Interna	La mayoría considera que existen canales de comunicación adecuados, pero un pequeño grupo los percibe como mejorables.	La comunicación dentro de los departamentos es más clara que la interdepartamental.	Indica la necesidad de mejorar la comunicación entre áreas.	Se recomienda implementar estrategias para fortalecer la comunicación abierta y efectiva.
Ambiente Laboral	Percepción general positiva; sin embargo, algunos colaboradores se muestran neutrales.	Existe una buena relación entre los equipos, pero la empresa podría mejorar su preocupación por el bienestar de los empleados.	Confirma la importancia del ambiente laboral en la satisfacción del empleado.	Reforzar iniciativas de bienestar y de integración.

Motivación y Reconocimiento	Aunque la mayoría se siente motivada, hay una falta de incentivos claros para reconocer el esfuerzo.	Un alto porcentaje de colaboradores no tiene una opinión clara sobre el reconocimiento laboral.	Sugiere que la motivación no solo depende del salario, sino también de incentivos y reconocimiento.	Implementar programas de incentivos y reconocimiento laboral para aumentar la satisfacción.
Liderazgo	La mayoría considera que el liderazgo es positivo, pero un porcentaje pequeño muestra dudas sobre la empatía y motivación.	Existe una relación favorable entre líderes y equipos, pero algunos colaboradores no lo perciben igual.	Refleja la necesidad de capacitación en liderazgo para mejorar la percepción de los empleados.	Se recomienda fortalecer el liderazgo mediante capacitaciones y reuniones de retroalimentación.
Remuneración	Alta neutralidad en la percepción salarial; pocos colaboradores están satisfechos o insatisfechos.	La falta de claridad en los criterios salariales genera incertidumbre entre los empleados.	Destaca la importancia de la transparencia en las políticas salariales para mejorar la satisfacción.	Se sugiere revisar y comunicar mejor los criterios salariales dentro de la empresa.
Percepción General	Mayoría recomendaría la empresa y se siente comprometida con sus valores y objetivos.	A pesar del compromiso, existe un grupo neutral que podría indicar áreas de mejora en la cultura organizacional.	Resalta la importancia de reforzar la identificación de los empleados con la organización.	Implementar estrategias para fortalecer la cultura organizacional y compromiso del equipo.

Nota: Este análisis permite identificar fortalezas y áreas de mejora dentro de la empresa, proporcionando una base para implementar estrategias que optimicen el ambiente laboral y la motivación de los colaboradores.

Además de los hallazgos mencionados en la tabla, es fundamental considerar el impacto de estos factores en el desempeño general de la empresa. La comunicación interna y el liderazgo efectivo no solo influyen en la satisfacción de los empleados, sino también en la productividad y eficiencia de los equipos. Cuando los colaboradores perciben una comunicación clara y un liderazgo comprometido, es más probable que se involucren activamente.

Otro aspecto relevante es la motivación y el reconocimiento. La falta de incentivos bien definidos puede generar desmotivación en el equipo, afectando la retención del talento y el sentido de pertenencia dentro de la empresa. Es recomendable diseñar estrategias específicas para fortalecer la cultura del reconocimiento, como programas de recompensas, retroalimentación positiva y oportunidades.

Finalmente, la percepción de la remuneración es un elemento clave en la satisfacción laboral. Si bien el salario no es el único factor determinante en la motivación, la transparencia en los criterios salariales y las oportunidades de crecimiento dentro de la empresa pueden influir significativamente en la percepción de justicia organizacional. La implementación de políticas claras y bien comunicadas puede contribuir a generar un entorno más equitativo y satisfactorio.

CONCLUSIÓN

El análisis realizado revela que la comunicación interna, el ambiente laboral, la motivación y el reconocimiento, el liderazgo y la remuneración son factores clave en la percepción de los empleados sobre su entorno de trabajo. Si bien existen fortalezas en la empresa, como un liderazgo mayormente positivo y un ambiente laboral adecuado, se identifican oportunidades de mejora en la comunicación interdepartamental, la claridad en los criterios salariales y la implementación de incentivos para el reconocimiento del esfuerzo de los colaboradores.

Esta revisión aporta al conocimiento del tema al evidenciar la relación entre estos factores y la satisfacción laboral, resaltando la importancia de implementar estrategias que fomenten una cultura organizacional más sólida y participativa. Los hallazgos no solo contribuyen a la teoría sobre el comportamiento organizacional, sino que también proporcionan información práctica para mejorar la gestión del talento humano dentro de la empresa.

Desde una perspectiva práctica, se recomienda fortalecer la comunicación interna con estrategias más efectivas, mejorar la percepción del reconocimiento a través de incentivos claros y transparentar los criterios salariales para generar confianza entre los empleados. Futuras investigaciones pueden centrarse en el impacto de estos cambios en la productividad y el compromiso organizacional, así como en la relación entre la satisfacción laboral y la retención del talento en distintos sectores empresariales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Fernández Patiño, MR, Lazo Chapa, KA y Guevara Segarra, MF (2022). *Gestión de Talento Humano de las Mipymes Familiares de la Provincia del Azuay*. Universidad Politécnica Salesiana. Recuperado de <https://pure.ups.edu.ec/es/publications/human-talent-management-of-family-msmes-in-the-province-of-azuay>
- Noboa Salazar, JG, Barrera Cosiun, GJ, & Rojas Torres, D. (2019). *Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción*. Revista Científica Ecociencia , 6(1), 1–24. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.61.184>
- Santander-Salmón, ES (2022). *Gestión del Talento Humano en Empresas Ecuatorianas: Perspectivas y Desafíos*. Revista Científica Zambos . Recuperado de <https://revistaczambos.utelvtsd.edu.ec/index.php/home/article/view/38>
- Gallup. (2021). *State of the Global Workplace Report 2021*. Recuperado de <https://www.gallup.com>
- Fernández Patiño, MR, Lazo Chapa, KA y Guevara Segarra, MF (2022). *Gestión de Talento Humano de las Mipymes Familiares de la Provincia del Azuay*. Universidad Politécnica Salesiana. Recuperado de <https://pure.ups.edu.ec/es/publications/human-talent-management-of-family-msmes-in-the-province-of-azuay>
- Santander-Salmón, ES (2022). *Gestión del Talento Humano en Empresas Ecuatorianas: Perspectivas y Desafíos*. Revista Científica Zambos. Recuperado de <https://revistaczambos.utelvtsd.edu.ec/index.php/home/article/view/38>
- González, J. A., & Andrade, J. (2019). *Simulador de negocios en la formación profesional del estudiante del área empresarial*. Repositorio Digital de la UTMACH.
- Maldonado, M. A. A., et al. (2021). *Evaluación del impacto en la formación profesional empresarial ante el uso de simuladores*.

CONFLICTO DE INTERÉS:

Los autores declaran que no existen conflicto de interés posibles.

FINANCIAMIENTO

No existió asistencia de financiamiento de parte de pares externos al presente artículo.

NOTA:

El artículo no es producto de una publicación anterior