

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

TEMA:

INNOVACION DEL TALENTO HUMANO EN LA ERA DIGITAL Y SU IMPACTO EN EL BIENESTAR ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA SATURTEX

AUTOR:

EVELYN TATIANA ORELLANA DUTAN

TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

TECNÓLOGO SUPERIOR EN ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

TUTORES:

- ECON. KARLA ALVAREZ BARRETO

CUENCA – ECUADOR, 2026

DERECHOS DE AUTOR

Los derechos de esta obra son irrenunciables y corresponden a su **AUTORA**, incluido sus derechos patrimoniales. El **Instituto Tecnológico Superior Particular Sudamericano** tiene licencia gratuita e intransferible sobre esta obra para uso no comercial, de necesitar uso comercial requiere autorización de su titular.

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

Aprobación del Trabajo de Titulación

Doy fe que el trabajo desarrollado por el/la/los estudiantes: **ORELLANA DUTAN EVELYN TATIANA**, con el título **"Innovación del Talento Humano en la Era Digital y su impacto en el bienestar organizacional dentro de la empresa Saturtex"**, cumple con los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

Atentamente,

Eco. Karla Marcela Alvarez Barreto. *Mgs.Esp*

C.I **0705320836**

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL TRABAJO

Yo, **ORELLANA DUTAN EVELYN TATIANA**, estudiante del **Instituto Tecnológico Superior Particular Sudamericano** de la ciudad de Cuenca - Ecuador, que cursó la Tecnología en **Administración del Talento Humano** declaro en forma libre y voluntaria que la presente investigación que versa sobre " Innovación del Talento Humano en la Era Digital y su Impacto en el bienestar Organizacional dentro de la empresa Saturtex" así como las expresiones vertidas en la misma, son autoría de la compareciente, quien ha realizado en base a recopilación bibliográfica, consultas de internet y consultas de campo.

En consecuencia, asumo la responsabilidad de la originalidad de la misma y el cuidado al remitirme a las fuentes bibliográficas respectivas para fundamentar el contenido expuesto.

Atentamente,

Orellana Dutan Evelyn Tatiana

Cédula: 0106990385

DEDICATORIA

Dedico este Proyecto de Titulación a mis padres que siempre me han apoyado en todo momento y me han inculcado a ser una persona fuerte y sobre todo perseverante agradezco también a mi hijo en especial ya que es mi mayor motivación para seguir adelante y realizar este proyecto, espero en un futuro que este trabajo sirva de ejemplo de que se debe ser perseverante ante cualquier cosa y lograr el objetivo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi mentora Econ. Karla Marcela Álvarez Barreto por ser una guía excepcional, por su paciencia y sus sabios consejos. Agradezco también a la Empresa Saturtex por permitirme realizar mi Proyecto de Titulación.

ABSTRACT.....IX
INTRODUCCIÓN.....10
CAPITULO I: PROBLEMATICA.....12
CAPITULO II: MARCO REFERENCIAL.....14
CAPITULO III: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.....18
CAPITULO IV: ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS.....19
PREGUNTA 1.....19
PREGUNTA 2.....20
PREGUNTA 3.....20
PREGUNTA 4.....21
PREGUNTA 5.....22
PREGUNTA 6.....23
PREGUNTA 7.....24
PREGUNTA 8.....24
PREGUNTA 9.....25
PREGUNTA 10.....26
CAPITULO V: PROPUESTA DE INVESTIGACION.....27
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....28
CONCLUSIONES.....29
RECOMENDACIONES.....30
REFERENCIAS.....31

RESUMEN

Este proyecto analiza cómo se puede innovar herramientas tecnológicas dentro de la Gestión del Talento Humano en la Empresa Saturtex que está ubicada en la Ciudad de Cuenca.

La empresa citada en la actualidad, no cuenta con tecnología ni software de aplicaciones tecnológicas simples ni expertas en el acompañamiento dentro de la gestión laboral en toda la empresa, es decir que no ha gestionado la inversión necesaria para dotar de tecnología y poder conllevar sus labores a la vanguardia de las exigencias del mercado tecnológico.

Hoy en día la transformación digital ha dado cambios significativos dentro de las organizaciones, por lo que ha aumentado la productividad de los empleados y sobre todo ha mejorado el bienestar organizacional.

En la empresa Saturtex se está explorando nuevas maneras de incorporar herramientas tecnológicas para así tener un avance significativo dentro de esta una de estas herramientas puede ser análisis de datos, la automatización, para con esto poder perfeccionar los procedimientos que se desarrollan dentro de la mano de obra o ya sea en el área operativa. Aunque las herramientas tecnológicas se usen en distintas áreas de la empresa también tiene varios retos y problemas uno de estos puede ser que los empleados se sientan abrumados por no poder desarrollar bien estas herramientas tecnológicas ya que si no hay una buena inducción se puede decir que se tornará complicado al momento de ejecutar estas herramientas tecnológicas.

El propósito de este proyecto es que se pueda analizar de una manera efectiva el uso de estas herramientas tecnológicas dentro de la Gestión del Talento Humano para que los empleados se sientan seguros de poder desarrollar a futuro lo mencionado anteriormente.

Palabras clave: Herramientas tecnológicas, bienestar organizacional, transformación digital, productividad, gestión del Talento Humano, inversión.

ABSTRACT

This project analyzes how technological tools can be innovatively integrated into Human Talent Management at the company Saturtex, located in the city of Cuenca. Currently, the company does not have technological systems or software—whether basic or advanced—that support labor management across the organization. In other words, it has not allocated the necessary investment to incorporate technology and bring its operations up to the standards demanded by the technological market.

Nowadays, digital transformation has generated significant changes within organizations, increasing employee productivity and, above all, improving organizational well-being.

Saturtex is exploring new ways to implement technological tools in order to achieve substantial progress. Some of these tools may include data analytics and automation, which contribute to improving procedures within the workforce and operational areas. However, although technological tools can be applied in different areas of the company, they also present several challenges. One of these challenges is that employees may feel overwhelmed if they are unable to properly use these tools, especially when there is insufficient training, making implementation more difficult.

The purpose of this project is to effectively analyze the use of technological tools within Human Talent Management, ensuring that employees feel confident in applying these tools in the future.

Keywords: Technological tools, organizational well-being, digital transformation, productivity, Human Talent Management, investment.

INTRODUCCIÓN

"La fuerza de trabajo está viviendo un cambio considerable. Se transforma en distinta, digital, computacional, mundial y competitiva. Asimismo, tanto las posibilidades como la demanda están en constante cambio a un ritmo nunca antes visto. Esto ofrece una ocasión para reconsiderar las prácticas de Recursos Humanos, la administración del talento y las organizaciones. Es posible desarrollar plataformas, procesos y herramientas que conserven y conserven su importancia a través del tiempo, con el objetivo de encabezar uno de los cambios más significativos que se han observado en el ámbito laboral". (Esthela y Requelme,2023).

Hoy en día, las organizaciones enfrentan un entorno empresarial marcado por la transformación digital, en el cual la innovación dentro del área de Talento Humano se ha convertido en un eje fundamental para la competitividad y la sostenibilidad. La capacidad de incorporar tecnologías emergentes, estrategias modernas de gestión y un enfoque centrado en las personas es indispensable para responder a las demandas actuales del mercado.

La empresa SATURTEX, ubicada en la ciudad de Cuenca y dedicada a la fabricación de prendas como uniformes deportivos, servicios de estampado, uniformes escolares e implementos deportivos, requiere fortalecer su Gestión del Talento Humano mediante la incorporación de estrategias innovadoras que integren formación continua, herramientas tecnológicas y, especialmente, el fomento del bienestar laboral.

En la era digital, la gestión del talento humano enfrenta nuevos desafíos esto se debe a que se han integrado plataformas o tecnologías avanzadas como la (IA) Inteligencia Artificial. Según Rodriguez y Sánchez (2023), el área de recursos humanos debe desarrollarse hacia la iniciativa y el enfoque estratégico que administra el lado técnico y humano del cambio.

Si la empresa Saturtex no diseña un plan que incorpore tecnologías avanzadas, el bienestar de los empleados podría verse afectado, generando sobrecarga laboral, estrés o incluso el síndrome de BURNOUT. Se ha identificado que parte de la maquinaria y los procesos requieren actualización tecnológica; sin embargo, esta no ha sido implementada. Esto puede generar desconocimiento sobre herramientas que podrían facilitar el trabajo y prevenir riesgos laborales y emocionales.

Actualmente, en la empresa no se tiene claridad sobre cómo la innovación en Talento Humano puede facilitar y potenciar el bienestar organizacional de empleados y empleadores. Por ello, esta investigación busca aportar un análisis que permita observar cómo las herramientas modernas de gestión pueden mejorar no solo el bienestar de los colaboradores, sino también la experiencia laboral que pueden adquirir mediante la incorporación de nuevas tecnologías.

En el caso de Saturtex, la incorporación de estrategias innovadoras en Talento Humano podría incrementar la productividad y permitir un mayor avance organizacional, generando nuevas ideas, aprendizajes y oportunidades de desarrollo.

Finalmente, es importante reconocer que la innovación en Talento Humano implica diversos procesos que deben ejecutarse de manera planificada y eficaz para alcanzar resultados óptimos dentro de la organización.

CAPITULO I: PROBLEMATICA

En la empresa **Saturtex**, que cuenta con más de 50 años de experiencia en la fabricación de ropa deportiva, estampados y sublimación, se ha identificado la carencia significativa en la incorporación de herramientas digitales aplicadas dentro de la unidad de gestión administrativa del talento humano. Esta limitación afecta directamente la optimización de procesos y la productividad del área, ya que la ausencia de sistemas modernos dificulta el control eficiente de actividades, la comunicación interna y la organización del trabajo.

Como consecuencia, el bienestar organizacional se ve comprometido, pues los colaboradores enfrentan cargas laborales innecesarias, retrasos operativos y condiciones que pueden afectar su desempeño y satisfacción laboral.

Considerando que en la sociedad laboral actual, donde la digitalización es un eje clave para el desarrollo económico y organizacional, el no apego a la innovación tecnológica en áreas específicas dentro del talento humano se convierte en un problema relevante. Puesto con ello conlleva la desconexión entre las prácticas tradicionales y las exigencias digitales contemporáneas reduce la capacidad competitiva de las empresas, generando ineficiencias y debilitando la experiencia del trabajador convirtiendo en un prehistórico laboral a su gestión, quien para su correcta evolución aspira y espera herramientas modernas que estén a la vanguardia de la sociedad y sus exigencias laborales de las cuales faciliten no solo sus labores si no también que potencien su bienestar organizacional.

Frente a esta situación, surge la necesidad de implementar un proceso de innovación en la gestión del Talento Humano de Saturtex, incorporando tecnologías que permitan mejorar la eficiencia operativa y potenciar el desempeño de los empleados. La integración de herramientas digitales adecuadas posibilitará agilizar tareas, reducir tiempos improductivos y ofrecer una experiencia laboral más equilibrada y saludable.

Con ello, se busca no solo aumentar la productividad, sino también alcanzar los objetivos estratégicos de la empresa, fortaleciendo al mismo tiempo el bienestar organizacional y el desarrollo de sus colaboradores. Es por ello que se requiere de una investigación muy exhaustiva que permita identificar, analizar y sobre todo efectuar las herramientas tecnológicas que la empresa Saturtex necesita o requiere para así poder optimizar los procesos de fortalecer el bienestar de los empleados y su productividad.

CAPITULO II: MARCO REFERENCIAL

Hoy en día la capacidad de los empleados para adaptarse a estas nuevas herramientas tecnológicas es un factor determinante ya que gracias a esta era digital puede aumentar la productividad por lo que los empleados se van a sentir cómodos con estas nuevas herramientas tecnológicas.

Según Garcia & Mendoza, (2020) “indica que la adopción de herramientas digitales por parte del talento humano puede incrementar la productividad en hasta un 30%. Esto se debe a que las tecnologías digitales a menudo automatizan tareas repetitivas, permiten una mejor gestión del tiempo y facilitan la comunicación y colaboración entre los equipos " (39).

Una de las ventajas de la digitalización es que ha reducido la carga laboral de un empleado. Según Guamán et al. (2024). “La digitalización ha optimizado el acceso y el análisis de información, mejorando la eficiencia en la prestación de servicios” p (910). También puede ocasionar diversos desafíos como el aislamiento provocando así el deterioro del empleado.

Dentro de la transformación digital la capacitación y el desarrollo de habilidades que debe tener un empleado son muy importantes para asegurar que se puedan adaptar eficazmente a la era digital es decir a las herramientas tecnológicas. En este apartado vamos a ver la siguiente tabla en donde nos indica varias estrategias digitales que se pueden usar para tener un buen desarrollo de habilidades dentro de la organización.

Tabla 1.

Número de estrategias con incorporación digital en organizaciones.

Estrategia	Descripción	Impacto	Fuente
Programas de formación continua	Curso regulares y actualizaciones en competencias digitales	Mejora del 40% en eficiencia operativa	Fernandez & Martínez (2020)

Talleres y seminarios	Eventos educativos presenciales sobre nuevas tecnologías	Incremento del 35% en habilidades prácticas	García & Mendoza (2020)
Uso de plataformas de e-learning	Plataformas en línea que permiten el aprendizaje autodirigido	Flexibilidad y acceso a una amplia gama de recursos	Rodríguez (2021)
Digitalización y automatización de procesos administrativos	Implementación de herramientas tecnológicas para sistematizar tareas administrativas y gestión de datos.	Reducción de tiempos operativos y mejora en la precisión de la información.	Pérez (2024)
Gestión estratégica del talento humano	Planificación y desarrollo del personal alineado a los objetivos organizacionales para mejorar la eficiencia administrativa.	Incremento del rendimiento laboral y optimización de procesos internos.	Chiavenato (2015)
Planes de carrera con habilidades digitales como prioridad	Planificación y desarrollo del personal alineado a los objetivos organizacionales para mejorar la eficiencia administrativa.	Alineación de objetivos personales y organizacionales	Sánchez (2021)

Nota. La presente tabla indica un resumen de las estrategias que pueden ser utilizadas eficazmente dentro de la capacitación y el desarrollo de las habilidades digitales en el entorno laboral de una organización.

Tener un análisis de estrategias que abarcan la capacitación y el desarrollo de estas habilidades digitales indican puntos esenciales. Primero tenemos lo que es Programas de formación continua. Según Fernandez & Martínez (2020), indica lo siguiente “estos programas han resultado en una mejora del 40% en la eficiencia operativa de las empresas, lo que subraya la importancia de la educación continua en el contexto de la transformación digital” p (42).

Por otro lado tenemos lo que es la implementación de talleres y seminarios, esto está demostrando que es una estrategia eficaz para tener un buen desarrollo de habilidades. Según García & Mendoza (2020), “informan que los empleados que participan en estos eventos muestran un incremento del 35% en sus habilidades prácticas, lo que facilita una adopción más rápida y eficiente de nuevas tecnologías” p (42).

También se dice que el uso de plataformas learning están liderando en la transformación digital ya que cuentan con accesibilidad y flexibilidad. Según Rodríguez (2021), “des.taca que el e-learning es una solución costo-efectiva que empodera a los empleados a tomar el control de su desarrollo profesional” p (42). Esto permite que los empleados se sientan en confianza ya que pueden aprender por sí mismos de una manera en la que ellos se acoplan.

Finalmente decimos que el desarrollo de planes de carrera que incluyan habilidades digitales como prioridad facilita a largo plazo que estas sean continuas. Según Sánchez (2021), “sugiere que estos planes de carrera no solo motivan a los empleados a mejorar sus habilidades, sino que también alinean sus objetivos personales con las metas de estrategias de la organización” p (42).

Dentro de lo que es la Gestión estratégica del talento humano. Según Chiavenato (2015), “la gestión del talento humano constituye un proceso estratégico orientado a planificar, organizar dirigir y controlar las actividades relacionadas con el personal dentro de la organización. Este enfoque no se limita únicamente a la administración operativa del recurso humano, sino que integra aspectos estratégicos que permiten alinear las competencias del personal con los objetivos institucionales” p(8)

Dentro de la transformación digital hay estrategias que se pueden implementar para que tenga éxito en un futuro. Según Fernandez y Martínez (2020), “las empresas que intervienen en programas de formación continua observan mejoras significativas en la eficiencia operativa y la capacidad de innovación de sus empleados, estos programas pueden incluir cursos específicos sobre software y herramientas digitale, así como en capacitaciones en habilidades blandas necesarias para la gestión del cambio y la adaptación a nuevas y tecnologías” p (42).

Una de las desventajas que puede llegar a tener la innovación de herramientas tecnológicas es que los empleados tienden a tener temor a algo desconocido como lo son estas herramientas ya que si no se socializa puede provocar inseguridad sobre lo mencionado anteriormente.

CAPITULO III: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

La investigación realizada en el presente proyecto corresponde a un enfoque **cuantitativocualitativo (mixto)**, debido a que combina el análisis estadístico de los datos con la comprensión de las percepciones del personal que labora en Saturtex. En la parte cuantitativa se pretende medir el porcentaje por el cual los empleados de Saturtex no tienen un buen clima organizacional y por ende eso causa una baja productividad, se realizó mediante encuestas estructuradas orientadas a recoger datos concretos sobre las variables como capacitación y desarrollo, bienestar organizacional y desempeño laboral.

La investigación que se implementó en este proyecto es una investigación descriptivoinferencial, este nivel de investigación permite explicar porque hay un déficit de bienestar organizacional dentro de la empresa Saturtex, la cual describe los resultados obtenidos mediante una muestra y así poder ver porque se produce un bajo desempeño laboral.

Se considera una investigación descriptiva porque su finalidad es dar a conocer la situación actual que se está dando en la empresa Saturtex a partir de la encuesta que fue realizada a los colaboradores de esta organización. Esta investigación descriptiva permite medir e identificar las variables que fueron estudiadas mediante esta encuesta como por ejemplo el desempeño laboral, el bienestar organizacional que debe tener cada colaborador.

Por otro lado, el estudio realizado en este proyecto es de tipo inferencial porque permite identificar y explicar comportamientos que no pueden ser vistos de manera directa, permitiendo así identificar el déficit de bienestar organizacional que existe en la empresa Saturtex la cual se asocia directamente con el bajo desempeño laboral que hay entre los colaboradores.

CAPITULO IV: ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

PREGUNTA 1

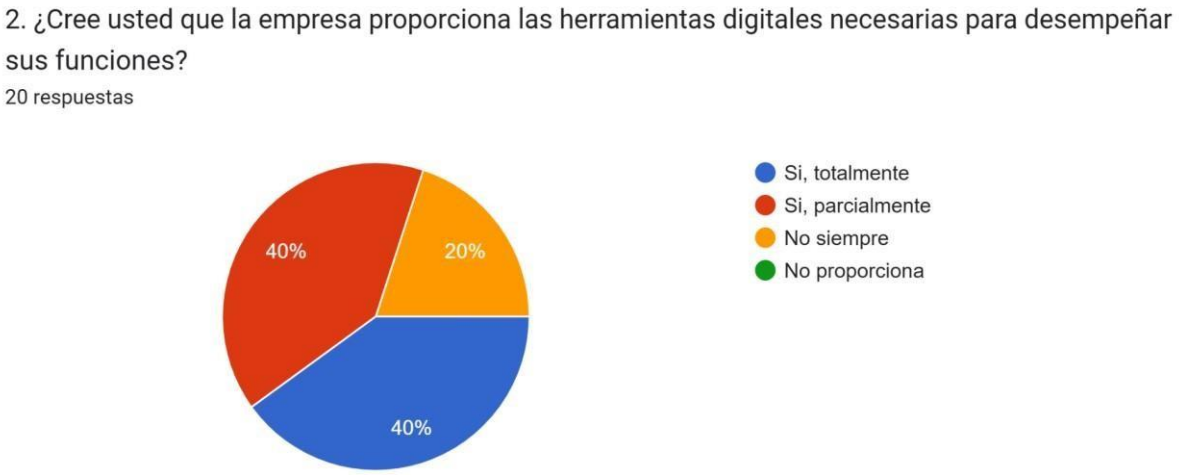


Nota: *Este gráfico muestra los resultados obtenidos de la frecuencia con la que se utiliza herramientas tecnológicas dentro del ámbito laboral.*

ANÁLISIS: El 50% del personal encuestado considera que no se han utilizado herramientas tecnológicas dentro de la empresa, el 20% indica que a veces se ha utilizado, el 30% indicó que si se han utilizado herramientas tecnológicas dentro de la empresa.

INTERPRETACIÓN: Estos resultados indican que si se utiliza herramientas tecnológicas dentro de la empresa Saturtex, esto puede incrementar la productividad y el bienestar organizacional de los empleados.

PREGUNTA 2



Nota: El gráfico presentado muestra los resultados realizados al personal sobre si la empresa proporciona las herramientas digitales necesarias para desempeñar sus funciones.

ANÁLISIS: El 80% del personal de Saturtex ha experimentado que la empresa si proporciona las herramientas digitales necesarias para un buen desempeño de las funciones, el 20% indicó que no ha proporcionado las herramientas digitales dentro de la organización para su correcto desempeño.

INTERPRETACIÓN: La falta de herramientas tecnológicas dentro de una organización es muy importante por lo que los colaboradores necesitan utilizar estas herramientas para asi poder tener un buen bienestar organizacional.

PREGUNTA 3

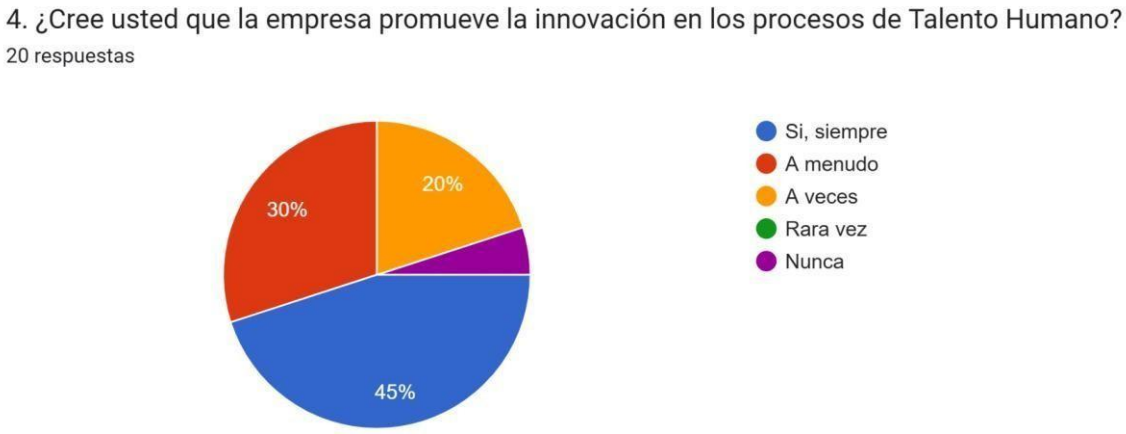


Nota: La presente gráfica muestra los resultados obtenidos sobre si los colaboradores consideran que las herramientas tecnológicas facilitan la productividad dentro de la empresa.

ANÁLISIS: El 75% de los empleados encuestados consideran que las herramientas tecnológicas si facilitan la productividad dentro de la organización. Mientras que el 25% indicó que no facilitan el uso de estas herramientas digitales.

INTERPRETACIÓN: Las herramientas tecnológicas dentro de una organización son importantes para que el empleado tenga una mayor productividad.

PREGUNTA 4

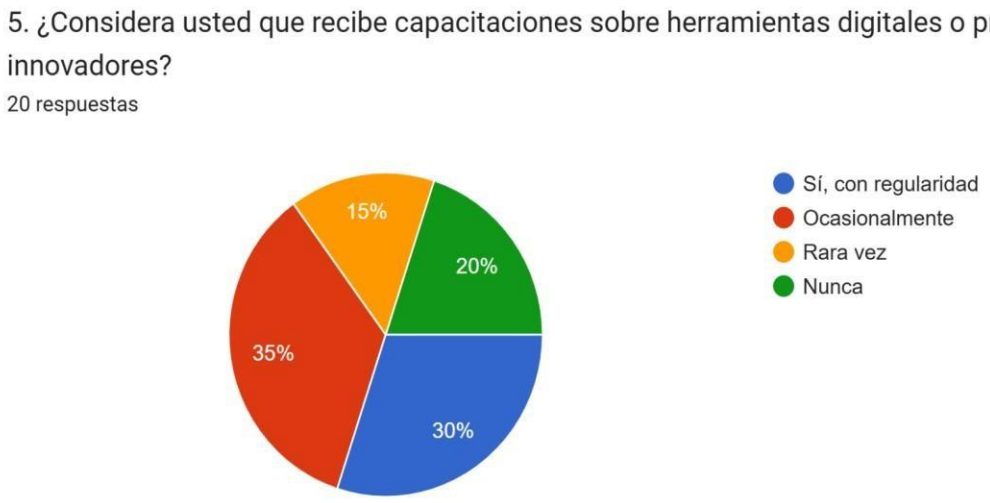


Nota: Esta gráfica muestra los resultados sobre si la empresa promueve la innovación en los procesos de Talento Humano.

ANÁLISIS: El 75% de las personas encuestadas en la empresa Saturtex indicó que si se promueve la innovación en los procesos de Talento Humano. Mientras que el 20% considera que a veces se ha promovido la innovación en Talento Humano, y finalmente tan solo el 5% considera que nunca se ha dado lo mencionado anteriormente.

INTERPRETACIÓN: Aunque gran parte del personal de Saturtex considera que la empresa si promueve la innovación en procesos de Talento Humano se debería fortalecer más aún para que así todos los colaboradores de la empresa tengan un buen desempeño laboral.

PREGUNTA 5

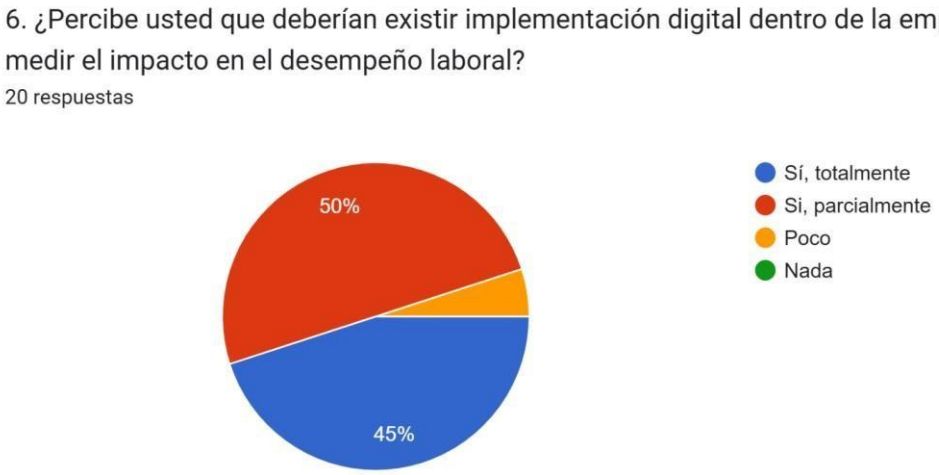


Nota: El siguiente gráfico muestra los resultados obtenidos sobre si los colaboradores reciben capacitaciones sobre herramientas digitales o procesos innovadores.

ANÁLISIS: El 65% de los colaboradores encuestados indicaron que si reciben capacitaciones sobre herramientas digitales o procesos innovadores, mientras que el 35% indicó que no reciben ningún tipo de capacitación sobre herramientas digitales.

INTERPRETACIÓN: Una parte de los colaboradores demuestran que tienen acceso a esta información pero por otro lado todavía hay una parte significativa de que los colaboradores no tienen acceso a estas capacitaciones por lo que esto puede provocar confusiones al rato de desempeñar sus funciones porque unos saben y otros no.

PREGUNTA 6

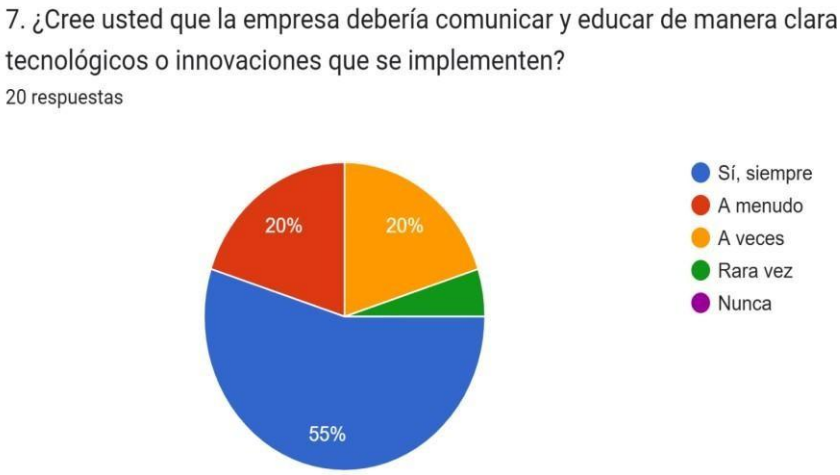


Nota: Este gráfico muestra los resultados que fueron obtenidos sobre si los colaboradores consideran que debería existir implementación digital dentro de la empresa la cual esta pueda medir el impacto en el desempeño laboral.

ANÁLISIS: El 95% de los empleados que laboran en Saturtex indicaron que sí debería existir implementación digital para así poder tener un buen desempeño, y tan solo el 5% indicó que no.

INTERPRETACIÓN: Si existen implementaciones digitales dentro de la empresa esto puede mejorar no solo las habilidades blandas, sino también pueden gestionar el cambio hacia nuevas tecnologías.

PREGUNTA 7

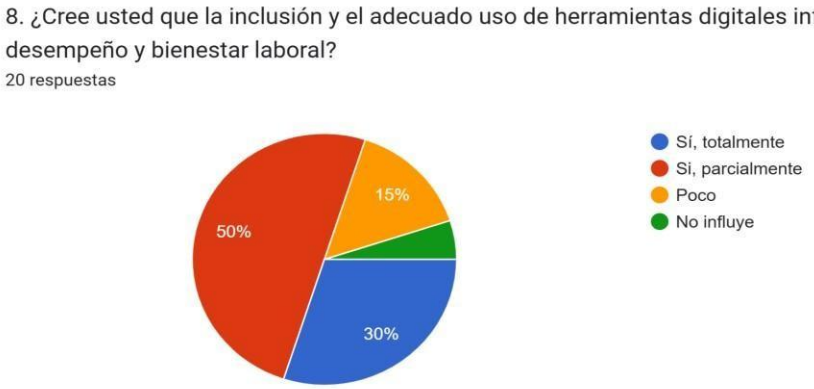


Nota: Este gráfico muestra los resultados sobre si la empresa deberá comunicar y educar de manera clara los cambios tecnológicos o innovaciones que se implementen dentro de la organización.

ANÁLISIS: El 75% de los empleados que fueron encuestados indicaron que la empresa si debería comunicar los cambios que se van a realizar, mientras que el 25% no está muy de acuerdo con que se comuniquen estos cambios.

INTERPRETACIÓN: Cuando hablamos de comunicación esta es muy importante porque así permite lograr los objetivos que tiene la organización, es por ello que los colaboradores necesitan tener una comunicación efectiva para tener una buena productividad.

PREGUNTA 8

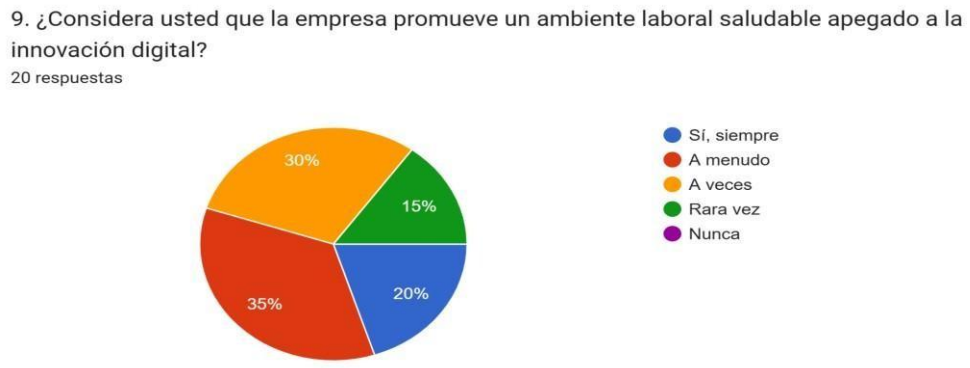


Nota: Este gráfico muestra los resultados que fueron obtenidos sobre la inclusión y el adecuado uso de herramientas digitales influirá en su desempeño y bienestar laboral dentro de la empresa Saturtex.

ANÁLISIS: El 70% de los empleados de Saturtex consideran que el uso de herramientas digitales si influye en el desempeño y el bienestar laboral, por otro lado el 20% considera que esto no influye en lo mencionado anteriormente.

INTERPRETACIÓN: Dentro de lo que es el bienestar laboral, es muy importante ya que si una persona no está bien laboralmente esto a largo plazo puede provocar un mal desempeño del colaborador.

PREGUNTA 9

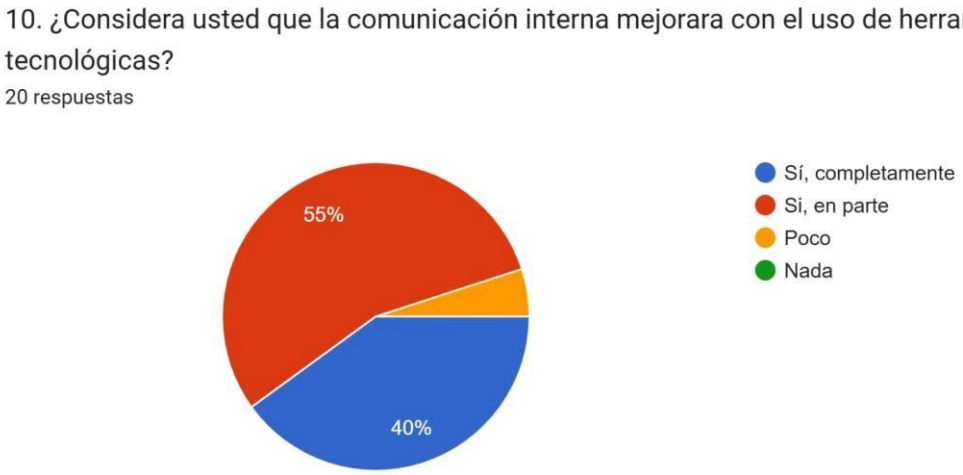


Nota: Este gráfico muestra los resultados sobre si la empresa promueve un ambiente laboral saludable apegado a la innovación digital dentro de Saturtex.

ANÁLISIS: El 20% de los empleados considera que si promueve un ambiente laboral saludable apegado a la innovación digital, por otro lado el 35% indicó que a menudo hay un ambiente laboral saludable, mientras 45% de los empleados indicaron que la empresa no promueve un ambiente saludable apegado a la innovación digital.

INTERPRETACIÓN: Se dice que si no hay un buen ambiente laboral saludable dentro de una empresa el desempeño de los colaboradores tiende a ser muy malo provocando así el síndrome de BURNOUT.

PREGUNTA 10



Nota: Esta gráfica muestra los resultados sobre si la comunicación interna mejorará con el uso de herramientas tecnológicas.

ANÁLISIS: El 40% de los encuestados indicaron que el uso de herramientas tecnológicas si mejorara la comunicación interna dentro de la empresa, por otro lado el 55% indicó que en parte puede mejorar la comunicación interna con el uso de estas herramientas, y tan solo el 5% indicó que no mejorará en lo absoluto la comunicación dentro de la empresa.

INTERPRETACIÓN: El uso de estas herramientas dentro de una empresa puede ser muy importante porque ayuda a que los colaboradores tengan más facilidades en sus funciones y así poder tener un bienestar organizacional bueno.

CAPITULO V: PROPUESTA DE INVESTIGACION

Los resultados obtenidos de la evaluación realizada al personal de la empresa Saturtex, permiten identificar la situación que se está viviendo dia a dia lo que significa que es preocupante porque está relacionado directamente con el uso de herramientas tecnológicas dentro de la empresa y también que se relaciona con la gestión interna que tiene saturtex. Decimos que se evidencia que sucede una notoria falta de innovación tecnológica dentro de los proceso laborales como por ejemplo tener un marcador pero que no está adaptado a un control rápido y sencillo para poder realizar así roles de pagos y tener un sueldo viable, esto a largo plazo puede generar desorganización en la gestión interna de la empresa porque no tiene los documentos en regla y esto puede llegar a causar multas ante el ministerio de trabajo, también afecta mucho a lo que es el bienestar de los empleados puede llegar a existir un mal clima laboral, desarrollar el síndrome de BURNOUT (o síndrome del trabajador quemado) y esto causa que la eficiencia imperativa de la empresa se deteriore.

Cuando analizamos porque sucede esta problemática, se estipula que la empresa Saturtex no ha adoptado sistemas tecnológicos que se adecuen eficazmente a la gestión interna de la empresa, por ejemplo, que permitan monitorear, optimizar una jornada laboral que esté acorde al reglamento interno. La escasez de estas herramientas tecnológicas dificulta establecer un funcionamiento correcto de control ya sea de horarios, lo que es la gestión del Talento Humano, lo que restringe la posibilidad de brindar un bienestar laboral saludable y estable para los empleados. También esto puede tener consecuencias como no tener una visión clara para poder desempeñarse con seguridad.

Por otro lado, este problema es visible en el día a día de la empresa, ya que por la falta de innovación tecnológica esto provoca que los empleados tienden a tener un clima laboral inseguro. La falta de herramientas tecnológicas puede provocar un deterioro significativo del bienestar laboral de los empleados.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Para la planificación de este proyecto se utilizó el método de Gantt (Diagrama de Gantt, lo que permitió estructurar las actividades que se están desarrollando en la investigación en función al tiempo. A partir de esto se identificaron las fases de estudio que se realizó, también se establecieron las actividades más importantes. Así se cumplió con el plazo establecido y el cronograma de actividades que se presenta en la siguiente Tabla.

Tabla 1

Objetivos	Actividades	Recursos Necesarios	Responsables	Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero			
				S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
Objetivo 1	ACT 1: Revision Bibliografica	Articulos	Investigador																				
	ACT 2: Proyeccion de instrumentos	Computadora, Word	Investigador																				
	ACT 3: Elaboracion de Intrumentos de diagnostico	Computadora, internet	Investigador																				
	ACT 4: Aplicación de Encuestas	Google Forms	Investigador																				
Objetivo 2	ACT 5: Revision Documental Interna	Documentos, Reglamento	Investigador																				
	ACT 6: Identificacion de procesos de Talento Humano	Computadora, Documentacion	Investigador																				
	ACT 7: Tabulacion de Resultados	Internet, Computadora	Investigador, tutor																				
	ACT 8: Elaboracion de informe sobre resultados obtenidos	Computadora, word, Google forms	Investigador																				
Objetivo 3	ACT 9: Revision teorica sobre bienestar organizacional	Encuestas	Investigador																				
	ACT 10: Identificacion de necesidades de mejora	Encuestas	Investigador																				
	ACT 11: Propuesta de un plan de mejora	Computadora, word	Investigador																				
	ACT 12: Informe Final sobre el proyecto	Computadora, datos	Investigador																				

CONCLUSIONES

La investigación demuestra que la ausencia de innovación digital en la gestión del talento humano de Saturtex impacta negativamente en la eficiencia operativa y el bienestar organizacional, constituyéndose en una problemática real y verificable dentro del contexto empresarial actual.

Los resultados obtenidos confirman una alta predisposición del personal hacia la adopción de herramientas tecnológicas, validando la pertinencia y factibilidad de implementar una herramienta tecnológica no solo como una solución estratégica para optimizar procesos, comunicación interna y medición del desempeño laboral, si no también como herramienta factible por la que puede adquirir la empresa acorde a sus necesidades.

La implementación de monday.com representa una respuesta viable, sostenible y alineada a la transformación digital, permitiendo a Saturtex fortalecer su competitividad, mejorar el clima laboral y consolidar una gestión moderna del talento humano acorde a las necesidades de la empresa Saturtex y exigencias del entorno empresarial.

RECOMENDACIONES

Lo que se recomienda es que la empresa Saturtex implemente estas herramientas tecnológicas, para poder tener un bienestar organizacional estable.

La empresa Saturtex debería fortalecer las competencias digitales que tiene cada empleado para que en un futuro estos tengan seguridad al realizar su labor diaria.

Deberían realizar capacitaciones sobre como tener un buen ambiente laboral saludable para que el empleado a largo plazo no tienda a tener un deterioro ya sea mental o emocional.

REFERENCIAS

López Solís, S. C, Rivera Barberán, G. R, Mendoza Lino, K. M, Zambrano Moreira, M. S. (2025). Revista Científica Arbitrada de Investigación en Comunicación, Marketing y Empresa REICOMUNICAR, 8(15), https://doi.org/10.46296/rc.v8i15.0319

Maldonado Nova, V. (2022). El rol del Talento Humano en la transformación digital de las Empresas Ecuatorianas. Revista Científica Zambos, 1(2), 34-47. https://doi.org/10.69484/rcz/v1/n2/26

Maricahua Tamani, J. (2025) Transformación digital y gestión del talento humano: revisión sistemática de evidencia científica 2020-2024. Zenodo. https://doi.org/10.5281/zenodo.15748029

Espinoza Ajila, Y. J, Alvarado Pale, A. C, Jaya Pineda, I. I, Pulla Carrión, E. V. (2025). Digitalización en la Gestión del Talento Humano y su impacto en las Empresas Comerciales. 908-920. doi.org/10.33386/593dp.2025.3.3176