

UNEMI

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

REPÚBLICA DEL ECUADOR

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

FACULTAD DE POSGRADO

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO PREVIO A LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE:**

**MAGÍSTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO CON MENCIÓN
EN DESARROLLO ORGANIZACIONAL, MODALIDAD EN LÍNEA**

TEMA:

**EL IMPACTO DE LAS NUEVAS TENDENCIAS DE TALENTO HUMANO EN LA
RESISTENCIA AL CAMBIO DE LAS EMPRESAS FAMILIARES DEL SECTOR DE
CONSUMO MASIVO.**

AUTOR:

**JULEXI VALENTINA SÁNCHEZ MORA
ANGEL MANUEL HERNÁNDEZ ALTAMIRANO**

DOCENTE TUTOR:

MSc. MEDINA HINOJOSA DEYSI

MILAGRO 2024

DERECHOS DE AUTOR

Sr. Dr.

Fabricio Guevara Viejó

Rector de la Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Nosotros, **Julexi Valentina Sánchez Mora** y **Angel Manuel Hernández Altamirano**, en calidad de autores y titulares de los derechos morales y patrimoniales de este informe de investigación, mediante el presente documento, libre y voluntariamente cedemos los derechos de Autor de este proyecto de desarrollo, que fue realizado como requisito previo para la obtención de nuestro Grado, de **Magíster en Gestión del Talento Humano con Mención en Desarrollo Organizacional, modalidad en línea**, como aporte a la Línea de Investigación **Desarrollo Local y Empresarial Sublímela: Administración y gestión de empresas - Psicología de las Organizaciones y Recursos Humanos - Finanzas, Microfinanzas y Economía Financiera –Mercadotecnia - Gestión Social y Pública** 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 Milagro 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, autorizamos a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de este Proyecto de Investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Los autores declaramos 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.

Milagro, 25 de noviembre de 2024



Firmado electrónicamente por:
**JULEXI VALENTINA
SANCHEZ MORA**



Firmado electrónicamente por:
**ANGEL MANUEL
HERNÁNDEZ
ALTAMIRANO**

Julexi Valentina Sánchez Mora

C.I.: 0923240931

Angel Manuel Hernández Altamirano

C.I.: 0940162829

APROBACIÓN DEL DOCENTE TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, MSc. MEDINA HINOJOSA DEYSI JANET en mi calidad de docente tutor del trabajo de titulación, elaborado por **Julexi Valentina Sánchez Mora** y **Angel Manuel Hernández Altamirano**, cuyo tema es **EL IMPACTO DE LAS NUEVAS TENDENCIAS DE TALENTO HUMANO EN LA RESISTENCIA AL CAMBIO DE LAS EMPRESAS**

FAMILIARES DEL SECTOR DE CONSUMO MASIVO, que aporta a la Línea de Investigación **Desarrollo Local y Empresarial Sublímela: Administración y gestión de empresas - Psicología de las Organizaciones y Recursos Humanos - Finanzas, Microfinanzas y Economía Financiera –Mercadotecnia - Gestión Social y Pública**, previo a la obtención del Grado **Magíster en Gestión del Talento Humano con Mención en Desarrollo Organizacional, modalidad en línea**. Trabajo de titulación que consiste en una propuesta innovadora que contiene, como mínimo, una investigación exploratoria y diagnóstica, base conceptual, conclusiones y fuentes de consulta, considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo APRUEBO, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de Informe de Investigación de la Universidad Estatal de Milagro.

Milagro, 25 de noviembre de 2024



Firmado electrónicamente por:
DEYSI JANET MEDINA
HINOJOSA

MSc. Medina Hinojosa Deysi Janet
C.C.: 1202525505

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FACULTAD DE POSGRADO
CERTIFICACIÓN DE LA DEFENSA

El TRIBUNAL CALIFICADOR previo a la obtención del título de **MAGÍSTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO CON MENCIÓN EN DESARROLLO ORGANIZACIONAL**, presentado por **LIC. HERNANDEZ ALTAMIRANO ANGEL MANUEL**, otorga al presente proyecto de investigación denominado "EL IMPACTO DE LAS NUEVAS TENDENCIAS DE TALENTO HUMANO EN LA RESISTENCIA AL CAMBIO DE LAS EMPRESAS FAMILIARES DEL SECTOR DE CONSUMO MASIVO.", las siguientes calificaciones:

TRABAJO DE TITULACION	55.33
DEFENSA ORAL	39.00
PROMEDIO	94.33
EQUIVALENTE	Muy Bueno



Firmado digitalmente por:
GABRIEL GERMAN
USIÑA BASCONES

Mgs. **USIÑA BASCONES GABRIEL GERMAN**
PRESIDENTE/A DEL TRIBUNAL



Firmado digitalmente por:
MARIO ALFREDO
FERNANDEZ SOLIS



Firmado digitalmente por:
JOSUE JESUS CABRERA
RUILOVA

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FACULTAD DE POSGRADO
CERTIFICACIÓN DE LA DEFENSA

El TRIBUNAL CALIFICADOR previo a la obtención del título de **MAGÍSTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO CON MENCIÓN EN DESARROLLO ORGANIZACIONAL**, presentado por **LIC. SANCHEZ MORA JULEXI VALENTINA**, otorga al presente proyecto de investigación denominado "EL IMPACTO DE LAS NUEVAS TENDENCIAS DE TALENTO HUMANO EN LA RESISTENCIA AL CAMBIO DE LAS EMPRESAS FAMILIARES DEL SECTOR DE CONSUMO MASIVO.", las siguientes calificaciones:

TRABAJO DE TITULACION	55.33
DEFENSA ORAL	39.00
PROMEDIO	94.33
EQUIVALENTE	Muy Bueno



Firmado electrónicamente por:
GABRIEL GERMAN
USINA BASCONES

Mgs. USIÑA BASCONES GABRIEL GERMAN
PRESIDENTE/A DEL TRIBUNAL



Firmado electrónicamente por:
MARIO ALFREDO
FERNANDEZ SOLIS



Firmado electrónicamente por:
JOSUE JESUS CABRERA
RUILOVA

DEDICATORIAS

Dedico este esfuerzo, primero a Dios que es mi guía permanente; a mi familia, especialmente a mis hijos, Thayler y Mia, que son la razón de mi vida, y a mi esposo, compañero paciente y solidario; a mis maestros que han compartido conmigo sus conocimientos y atendido mis dudas sin restricción alguna; y por supuesto, a la Universidad Estatal de Milagro que me dio la oportunidad de dar un paso más en mi preparación profesional.

Julexi Valentina Sánchez Mora

Dedico este proyecto de tesis a tres seres importantes, a Dios por ser el dador de vida, salud y trabajo, a mi madre Indaura Altamirano por ser la mujer que siempre ha estado conmigo y a papá José puesto que siempre nos formó como personas de bien, por eso este logro es en su honor, porque gracias a su amor y dedicación aprendí a jamás rendirme. A mis queridos hermanos que día a día me animan a seguir con mi formación, a mi amada UNEMI quién me ha permitido estar en sus cálidas aulas desde el Pregrado y compartir con docentes increíbles, recibiendo las grandes enseñanzas que el alma mater más importante de la región otorga a sus alumnos para su desarrollo personal y profesional.

Angel Manuel Hernández Altamirano

AGRADECIMIENTOS

Agradezco al señor que en su bondad infinita me permite avanzar en mi carrera, a mis padres que me dieron la vida y guiaron mis primeros pasos para que llegue a ser lo que soy, a mis hijos Thayler y Mía cuyo tiempo deben compartir con el que dedico al estudio, a mi esposo por su apoyo constante, paciencia, sacrificio y compañía, a mis compañeros y amigos de siempre que han compartido conmigo el esfuerzo, alegrías y tareas encaminadas a lograr nuestro objetivo. ¡Gracias a Todos!

Julexi Valentina Sánchez Mora

No vengo de una familia de profesionales, pero con amor y dedicación creo que lo estoy haciendo bien y motivando a quienes vienen después de mí. Agradezco a Dios por permitirme avanzar en mi desarrollo profesional el cual con su infinita misericordia me ha brindado vida, salud y trabajo, a mis padres, hermanos, sobrinos quiénes de una u otra forma aportaron a mi proceso de formación, a todos ellos mi corazón siempre les agradecerá. Fe, gratitud y alegría, así cierro este momento, donde termino un ciclo para continuar nuevos desafíos, con la certeza que he realizado un buen trabajo.

Angel Manuel Hernández Altamirano

RESUMEN

La presente investigación se centra en analizar el impacto de las nuevas tendencias en Talento Humano sobre la resistencia al cambio del personal directivo y estratégico en la empresa familiar del sector de consumo masivo de la ciudad de Guayaquil en el año 2023, lo que radica en su capacidad para mejorar la competitividad y la estabilidad a largo plazo de esta empresa. En esta investigación se utilizó el tipo de investigación aplicada, correlacional, de campo, no experimental y transversal, bajo el enfoque cuantitativo, método histórico-lógico, analítico-sintético y deductivo. Para el efecto se llevó a cabo la aplicación de encuestas mediante el instrumento de cuestionario compuesto por 8 preguntas cerradas a una muestra de 20 empleados correspondientes a los directivos y estratégicos incluidos en cuatro departamentos de la empresa, determinada mediante el tipo de muestreo probabilístico estratificado. Los resultados revelaron que el impacto de las nuevas tendencias de Talento Humano está relacionado con una disminución parcial en la resistencia al cambio del personal directivo y estratégico en la empresa familiar, dado que aproximadamente el 30% del personal consideran que han tenido un efecto moderado y el 15% opinaron que han mejorado notablemente, lo que en cierta manera conduce a una mayor adaptabilidad y competitividad en el mercado.

Palabras claves: talento humano, resistencia al cambio, empresas familiares, competitividad.

Abstract

This research focuses on analyzing the impact of new trends in human talent on the resistance to management and strategic personnel in the family business in the mass consumption sector in the city of Guayaquil in 2023, which lies in its ability to improve the competitiveness and long-term stability of this company. In this research, the type of applied, correlational, field, non-experimental and cross-sectional research was used, under the quantitative approach, historical-logical, analytical-synthetic and deductive method. For this purpose, the application of surveys was carried out using the questionnaire instrument composed of 8 closed questions to a sample of 20 employees corresponding to the managers and strategic personnel included in four departments of the company, determined by the type of stratified probabilistic sampling. The results revealed that the impact of new Human Talent trends is related to a partial decrease in the resistance to change of management and strategic personnel in family businesses, given that approximately 30% of the staff consider that they have had a moderate effect and 15% believed that they have improved significantly, which in a certain way leads to greater adaptability and competitiveness in the market.

Key-words: human talent, resistance to change, family businesses, competitiveness.

Lista de Figuras

Gráfica 1 <i>Edad</i>	26
Gráfica 2 <i>Género</i>	27
Gráfica 3 <i>Departamento</i>	28
Gráfica 4 <i>Tendencias de Talento Humano más importantes para el desarrollo del personal directivo y estratégico en su empresa</i>	29
Gráfica 5 <i>Frecuencia de implementación de nuevas tendencias de Talento Humano en empresa</i>	30
Gráfica 6 <i>Evaluación de la resistencia al cambio entre el personal directivo y estratégico en su empresa</i>	31
Gráfica 7 <i>Dificultades que generan resistencia al cambio en su empresa</i>	32
Gráfica 8 <i>Influencia de las nuevas tendencias de Talento Humano en la disposición al cambio en su empresa</i>	33
Gráfica 9 <i>Impacto de la resistencia al cambio en la capacidad competitiva en su empresa</i> .	34
Gráfica 10 <i>Influencia de las nuevas tendencias de Talento Humano en la sostenibilidad en su empresa</i>	35
Gráfica 11 <i>Mejorías implementadas para disminuir la resistencia al cambio en su empresa</i>	36

Lista de Tablas

Tabla 1 <i>Operacionalización de las variables</i>	9
Tabla 2 <i>Población de estudio</i>	21
Tabla 3 <i>Edad</i>	26
Tabla 4 <i>Género</i>	27
Tabla 5 <i>Departamento</i>	27
Tabla 6 <i>Tendencias de Talento Humano más importantes para el desarrollo del personal directivo y estratégico en su empresa</i>	28
Tabla 7 <i>Frecuencia de implementación de nuevas tendencias de Talento Humano en empresa</i>	29
Tabla 8 <i>Evaluación de la resistencia al cambio entre el personal directivo y estratégico en su empresa</i>	30
Tabla 9 <i>Dificultades que generan resistencia al cambio en su empresa</i>	31
Tabla 10 <i>Influencia de las nuevas tendencias de Talento Humano en la disposición al cambio en su empresa</i>	32
Tabla 11 <i>Impacto de la resistencia al cambio en la capacidad competitiva de su empresa</i> ... 33	33
Tabla 12 <i>Influencia de las nuevas tendencias de Talento Humano en la sostenibilidad en su empresa</i>	34
Tabla 13 <i>Mejorías implementadas para disminuir la resistencia al cambio en su empresa</i> ..	35
Tabla 14 <i>Verificación de Hipótesis</i>	38

Índice / Sumario

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	4
EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
Planteamiento del problema	4
Delimitación del problema	6
Formulación del problema.....	6
Preguntas de investigación.....	7
Determinación del tema.....	7
Objetivo general	7
Objetivos específicos.....	7
HIPÓTESIS	8
Declaración de las variables (operacionalización).....	9
JUSTIFICACIÓN	10
Alcance y Limitaciones	11
CAPÍTULO II	13
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	13
2.1. Antecedentes.....	13
2.1.1 Antecedentes Históricos	13
2.1.2 Antecedentes Referenciales	15
2.1.3 Contenido teórico que fundamenta la investigación.....	16
CAPÍTULO III.....	20
DISEÑO METODOLÓGICO	20
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	20
3.2. La población y la Muestra	21
3.2.1. Características de la Población.....	21
3.2.2. Tipo de Muestra.....	22
3.2.3. Tamaño de la Muestra.....	22
3.3. Proceso de Selección de la Muestra.....	24

3.4. Los Métodos y las Técnicas.....	24
3.4.1. Métodos.....	24
3.4.2. Técnicas.....	25
CAPÍTULO IV.....	26
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	26
4.1 Análisis de la Situación Actual.....	26
4.2 Análisis Comparativo.....	37
4.3 Verificación de las Hipótesis.....	38
CAPÍTULO V.....	40
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	40
5.1. Conclusiones.....	40
5.2. Recomendaciones.....	41
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	42

INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia, la gestión del Talento Humano ha evolucionado a través de diferentes enfoques, los cuales han sido influenciados por el avance tecnológico y los cambios económicos y sociales que han transformado el mundo laboral. Estos factores no solo han impactado los procesos operativos, sino también la dinámica entre empleados y empresas. Desde la Revolución Industrial del siglo XVIII, las condiciones económicas y sociales impulsaron una orientación hacia la maximización de la rentabilidad a bajo costo, sin tener en cuenta los riesgos ni la satisfacción de los trabajadores. En esa época, las máquinas de producción masiva fueron las grandes protagonistas (Álvarez Rizzo y otros, 2021).

Otro factor, consiste en la resistencia al cambio en las empresas familiares de consumo masivo que pueden tener repercusiones considerables, especialmente en un entorno donde la innovación y la capacidad de adaptarse son esenciales para mantener la competitividad. En un mercado en constante evolución, donde los competidores implementan nuevas tecnologías, procesos y modelos de gestión de manera continua, la falta de voluntad para actualizar métodos y estrategias puede llevar al estancamiento y la obsolescencia. Esto podría resultar en una caída de la eficiencia operativa, dificultades para atraer y retener talento, y una respuesta deficiente ante las demandas cambiantes de los consumidores. En este escenario, la innovación no solo se convierte en un factor diferenciador, sino en una condición indispensable para asegurar la supervivencia en el mercado.

En este contexto, las circunstancias que motivaron este tema de investigación surgieron a partir de la experiencia directa de trabajar en una empresa familiar de consumo masivo, donde se observó una marcada resistencia al cambio, especialmente por parte del fundador que se resiste a innovar, basándose en la creencia de que los métodos tradicionales le permitieron el crecimiento inicial de la empresa que en su momento eran suficientes, sin

embargo, surge la necesidad de explorar cómo esta actitud impacta en la competitividad de la organización en un entorno de constantes cambios tecnológicos y de mercado.

Investigar el impacto de las nuevas tendencias en Talento Humano sobre la resistencia al cambio es un tema relevante, debido a que esto implica transformaciones que rompen con el pasado, lo que permite que las circunstancias sean diferentes. Esto es evidente en las empresas familiares, donde las estructuras y valores tradicionales suelen estar arraigados, lo que dificulta la incorporación de nuevas prácticas, tecnologías y enfoques de gestión. Sin embargo, la implementación de tendencias innovadoras en la gestión del talento, como la digitalización de los recursos humanos, la adopción de modelos laborales flexibles (teletrabajo, horarios adaptativos, entre otros) y el uso de herramientas analíticas, puede ayudar a superar dicha resistencia.

La conveniencia de este estudio consiste en aplicar nuevas tendencias entorno a la mejora de competitividad, adaptación al cambio y la optimización de los recursos humanos, en beneficio de las empresas familiares de consumo masivo de la ciudad de Guayaquil.

La importancia de estudiar cómo las nuevas tendencias de Talento Humano impactan la resistencia al cambio en las empresas familiares del sector de consumo masivo radica en su capacidad para mejorar la competitividad y la estabilidad a largo plazo de estas organizaciones. Al adoptar enfoques modernos en la gestión del talento, las empresas pueden adaptarse más eficazmente a un entorno empresarial cambiante, lo que favorece la productividad y la innovación. Este proceso no solo beneficia a los empleados, creando un entorno de trabajo más inclusivo, sino que también tiene un impacto positivo en la sociedad al generar empleos y promover el desarrollo económico.

Por lo expuesto, el objetivo de este trabajo consistió en analizar el impacto de las nuevas tendencias en la gestión del Talento Humano sobre la resistencia al cambio en las

empresas familiares del sector de consumo masivo, con el fin de identificar las relaciones entre la adopción de innovaciones en recursos humanos y los factores que influyen en la disposición al cambio dentro de estas organizaciones.

La investigación se llevó a cabo utilizando una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental y con un alcance correlacional. La base teórica, junto con la recopilación de datos de campo a través de encuestas al personal de una de las empresas del sector de consumo masivo, lo cual permitió identificar la problemática y proponer posibles soluciones. Esta estructura dio lugar a una investigación organizada en cuatro capítulos:

El primer capítulo aborda la problemática y sus posibles causas, delimita el estudio, justifica su importancia y establece los objetivos que guían la investigación.

El segundo capítulo presenta el marco teórico, el cual respalda las variables de la investigación, como las nuevas tendencias de Talento Humano y la resistencia al cambio.

El capítulo tres describe la metodología de la investigación, detallando cómo se llevó a cabo el estudio, así como el tipo, método, técnica e instrumento de investigación utilizados. También se incluye la información sobre la población y la muestra que fueron objeto del análisis.

Por otro lado, el capítulo cuatro expone los resultados obtenidos, señalando la situación actual identificada y la validación de la hipótesis planteada, con el propósito de confirmarla o refutarla.

Finalmente, se presentan las conclusiones derivadas de la investigación, junto con las recomendaciones necesarias para mejorar la situación identificada en el estudio.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

Planteamiento del problema

El sector de las empresas familiares en el ámbito del consumo masivo en Guayaquil enfrenta un reto significativo en relación con la resistencia al cambio organizacional, especialmente cuando se trata de adaptarse a las nuevas tendencias en gestión del talento. En muchas de estas compañías, las estructuras organizativas son tradicionales, con jerarquías rígidas y procesos internos que no responden a las demandas de un mercado global cada vez más cambiante. Esta postura conservadora ante la innovación y las nuevas modalidades de trabajo se debe, en parte, a las características propias de las empresas familiares, que suelen dar prioridad a la estabilidad, las relaciones de confianza a largo plazo y la continuidad generacional, por encima de la implementación de nuevos cambios.

El problema central radica en que las empresas familiares del sector de consumo masivo en Guayaquil no han logrado integrar efectivamente las nuevas tendencias de Talento Humano, tales como el trabajo flexible, la digitalización de los procesos, el fomento de la inclusión, el liderazgo colaborativo y la formación continua. Estas tendencias son fundamentales para mejorar la competitividad, la adaptabilidad y la sostenibilidad de las organizaciones en un entorno altamente competitivo. La falta de adaptación a estas tendencias provoca una resistencia al cambio que se manifiesta en diversas áreas de la organización, afectando directamente su capacidad de innovación y su productividad.

En la actualidad, muchas empresas familiares en Guayaquil siguen operando bajo modelos tradicionales de gestión del Talento Humano, donde las decisiones clave se toman de manera centralizada, con escaso espacio para la innovación y el liderazgo descentralizado. Aunque algunos

avances han comenzado a ser visibles en términos de digitalización o implementación de programas de capacitación, la resistencia cultural a adoptar estos cambios es palpable en diversas áreas clave de las organizaciones.

Según un estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos de Ecuador (INEC), el 70% de las pequeñas y medianas empresas en el país aún enfrentan dificultades para adaptar sus modelos de trabajo a las demandas de los mercados internacionales, principalmente debido a la falta de capacitación en el uso de nuevas tecnologías y la rigidez estructural de las organizaciones. Esto refleja que, en el caso de las empresas familiares del sector de consumo masivo, aún persiste un fuerte arraigo a la tradición y a las prácticas empresariales que han sido exitosas en el pasado, pero que no responden a las exigencias del mercado actual.

La resistencia al cambio en las empresas familiares es un fenómeno vigente y relevante, no solo en Guayaquil, sino también en muchas otras ciudades de América Latina. La razón principal de esta resistencia es el miedo a perder el control y la desconfianza hacia las nuevas formas de gestión, especialmente cuando las implementaciones de estas tendencias de Talento Humano implican cambios en la estructura organizacional o en la manera de interactuar con los empleados (Prosci Iberia & Latam, 2022).

El problema persiste, en gran medida, por la falta de estrategias efectivas de gestión del cambio y la ausencia de una cultura organizacional flexible que promueva la innovación continua. La globalización y la digitalización de los procesos empresariales han hecho aún más evidente la necesidad de adaptación, pero en las empresas familiares del sector de consumo masivo, muchas de estas adaptaciones siguen siendo vistas como amenazas y no como oportunidades para fortalecer la organización.

Si la situación de resistencia al cambio no se aborda de manera adecuada, se prevé que las empresas familiares del sector de consumo masivo en Guayaquil seguirán experimentando una

pérdida de competitividad frente a empresas más dinámicas y tecnológicamente avanzadas. La falta de innovación y la desactualización en las prácticas de gestión del Talento Humano continuarán afectando la capacidad de las empresas para atraer y retener talento, lo que podría resultar en la declinación de su rendimiento económico y, eventualmente, en la desaparición de algunas empresas en el mediano y largo plazo.

Para controlar y evitar que la situación problemática se mantenga, se llevarán a cabo diversas estrategias, tales como:

- Incentivar la adopción de tecnologías digitales en los procesos operativos, la comunicación interna y la gestión del Talento Humano.
- Motivar a todos los empleados el interés de recibir formación regular en habilidades técnicas y blandas que les permitan adaptarse a los cambios organizacionales y tecnológicos.

Delimitación del problema

Delimitación espacial: Se llevó a cabo en el área operativa de una empresa familiar de consumo masivo de la ciudad de Guayaquil.

Delimitación temporal: La investigación se llevó a cabo durante el año 2023

Variable independiente: Nuevas tendencias de la gestión de Talento Humano

Variable dependiente: Resistencia al cambio

Formulación del problema

¿Cómo incide las nuevas tendencias del Talento Humano en la resistencia al cambio de los directivos y estratégicos de las empresas familiares del sector de consumo masivo de la ciudad de Guayaquil en el año 2023?

Preguntas de investigación

- ¿Cuáles son las principales tendencias de la gestión de Talento Humano que influyen en el desarrollo y crecimiento del personal directivo y estratégico de la empresa familiar de consumo masivo en 2023?
- ¿Cómo afecta la resistencia al cambio en la adopción de nuevas prácticas y tecnologías en la gestión del Talento Humano en el sector de consumo masivo durante 2023?
- ¿Qué impacto tiene la resistencia al cambio en la competitividad y sostenibilidad de la empresa familiar en el contexto del mercado actual de consumo masivo en 2023?

Determinación del tema

Impacto de las nuevas tendencias del Talento Humano en la resistencia al cambio del personal directivo y estratégico de la empresa familiar de consumo masivo de la ciudad de Guayaquil.

Objetivo general

Analizar el impacto de las nuevas tendencias de Talento Humano en la resistencia al cambio del personal directivo y estratégico en la empresa familiar del sector de consumo masivo de la ciudad de Guayaquil en el año 2023.

Objetivos específicos

- Identificar las principales tendencias de la gestión de Talento Humano que influyen en el desarrollo y crecimiento del personal directivo y estratégico de la empresa familiar de consumo masivo en 2023.

- Analizar cómo la resistencia al cambio influye en la adopción de nuevas prácticas y tecnologías en la gestión del Talento Humano durante 2023.
- Evaluar el impacto de la resistencia al cambio en la competitividad y sostenibilidad de la empresa de consumo masivo en el contexto actual del mercado de consumo masivo en 2023.

HIPÓTESIS

Hipótesis General

La implementación de nuevas tendencias de Talento Humano en la empresa familiar del sector de consumo masivo de la ciudad de Guayaquil en el año 2023, está relacionada con una disminución significativa en la resistencia al cambio del personal directivo y estratégico, lo que conduce a una mayor adaptabilidad y competitividad en el mercado.

Hipótesis Particulares

- Las tendencias en gestión de Talento Humano, como la digitalización, el trabajo flexible y las herramientas analíticas, influyen positivamente en el desarrollo del personal directivo y estratégico de la empresa en 2023.
- La resistencia al cambio en la empresa familiar del sector de consumo masivo de Guayaquil impacta la competitividad y eficiencia operativa de la empresa familiar de consumo masivo en 2023.
- La resistencia al cambio del personal directivo y estratégicos disminuye la competitividad y sostenibilidad en la empresa familiar en el mercado de consumo masivo en 2023.

Declaración de las variables (operacionalización)

Tabla 1

Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	ÍTEM
Nuevas Tendencias de Talento Humano	La transformación que han experimentado las organizaciones a lo largo del tiempo ha contribuido significativamente al crecimiento y fortalecimiento del Talento Humano. Por esta razón, se entiende a las nuevas tendencias del Talento Humano como la ejecución de estrategias modernas en la gestión de Talento Humano, esto incluye la digitalización, el liderazgo, la formación continua y la flexibilidad de trabajo (Armas y otros, 2017).	Digitalización	Ítem 2. Encuesta
		Trabajo flexible	Ítem 3. Encuesta
		Liderazgo y formación continua	Ítem 5. Encuesta
Resistencia al cambio	Es la oposición o falta de participación y compromiso de los empleados con los cambios planteados, incluso cuando se les ofrece la posibilidad de participar (López-Duque y otros, 2013).	Actitud hacia nuevas tendencias Preparación para adaptarse a tecnologías Disposición hacia evaluación de desempeño Percepción del temor al cambio Seguimiento y evaluación	Ítem 1. Encuesta Ítem 6. Encuesta Ítem 7. Encuesta Ítem 8. Encuesta

Nota: Elaboración propia

JUSTIFICACIÓN

En la actualidad, la gestión del Talento Humano se ha establecido como un factor crucial para las empresas, dado que una gestión y selección de personal adecuado y eficaz contribuye significativamente al éxito de las organizaciones. Esta área es indispensable dentro de una organización, misma que debe contar con Talento Humano de alta calidad para cumplir sus funciones con eficacia, alienado a los requisitos y exigencias del entorno, con el fin de contribuir al posicionamiento competitivo de la empresa en el mercado (Trejos, 2021).

Por tanto, el presente estudio justifica su estudio ya que permite identificar y analizar las causas del problema. Se centra en un aspecto importante de la gestión empresarial actual, que implica la adaptación de las empresas familiares a las nuevas tendencias del sector laboral, en especial la resistencia al cambio que perciben el personal directivo y estratégico ante la adopción de estrategias innovadoras de gestión de talento, en un contexto empresarial cada vez más activo y competitivo.

Los beneficiarios directos de este estudio son los empleados directivos y estratégicos, al adquirir un entorno de trabajo más dinámico y adaptativo, favoreciendo una mayor productividad y satisfacción. Además, de la empresa familiar de consumo masivo que se beneficia directamente de los resultados, al obtener recomendaciones basadas en datos sobre cómo reducir la resistencia al cambio y promover una cultura de innovación.

Justificación teórica

A partir de la teoría, el desarrollo de la investigación permite demostrar la forma en que se vinculan las variables de nuevas tendencias de Talento Humano y la resistencia al cambio. Por tanto, resulta importante el análisis teórico y los hallazgos de estudios pasados para comprender los antecedentes vinculados a la investigación. En contexto general, esta

investigación se realiza con el fin de ampliar el conocimiento con respecto a la dirección del cambio en empresas familiares de consumo masivo, proporcionando enfoques valiosos sobre como estas organizaciones pueden incrementar su sostenibilidad a largo plazo y su competitividad.

Justificación Práctica

La utilidad práctica de la presente investigación se enfoca en suministrar una guía específica para que las empresas familiares de consumo masivo puedan implementar de forma efectiva las nuevas tendencias de Talento Humano sin experimentar una resistencia al cambio considerable.

Justificación Metodológica

El presente estudio aportará con un enfoque fundamentado en encuestas y análisis estadísticos los cuales se podrán duplicar en otras organizaciones equivalentes, facilitando una comprensión más profunda de los procesos de cambio y adaptación a las nuevas tendencias en diversos contextos.

Alcance y Limitaciones

El alcance de la investigación se contextualizó de modo específico en el entorno de las empresas familiares de consumo masivo de la ciudad de Guayaquil en el año 2023, con el fin de abordar de modo efectivo la resistencia al cambio en la gestión del Talento Humano y sus nuevas tendencias. Esto posibilitó concentrar la investigación en los principales desafíos que enfrentan estas organizaciones, aportando así conocimientos clave para su competitividad y sostenibilidad a largo plazo, así como las percepciones y actitudes que inciden en las decisiones del personal directivo y estratégico de gran importancia dentro de la empresa.

Las limitaciones de la investigación se asocian principalmente con la variabilidad del tiempo, ya que, al enfocarse en el año 2023, los resultados muestran una situación temporal concreta que podría no ser relevante en el futuro, ya que las dinámicas empresariales pueden cambiar a lo largo del tiempo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. Antecedentes

En este capítulo se aborda los antecedentes históricos y referenciales basados en temáticas relacionadas al objeto de este estudio.

2.1.1 Antecedentes Históricos

En el contexto ecuatoriano, las tendencias tienden a ser la flexibilidad laboral y el trabajo remoto que empezaron a influir en las empresas de consumo masivo, aunque a un ritmo más lento que en otras regiones. Las compañías que han adoptado estas prácticas han notado una mejora en la satisfacción y la productividad de sus empleados, al permitirles un mejor equilibrio entre su vida profesional y personal. A pesar de estos beneficios, muchas empresas en Ecuador aún muestran resistencia a estos cambios debido a la preocupación por la gestión de equipos distribuidos y la percepción de que el control directo (DE VITA, 2023).

También, enfrentan desafíos en cuanto a la Gestión del Talento Humano, esto se debe a las restricciones económicas, normativas externas y la cultura organizacional. Sin embargo, pese a estas limitaciones, progresivamente han implementado tecnologías y han fomentado el desarrollo de competencias específicas, así como estructuras más horizontales, con el fin de fortalecer su competitividad (Santander Salmon, 2023).

Por otra parte, la creciente demanda de habilidades blandas y el enfoque en el bienestar integral también están teniendo un impacto significativo en las empresas de consumo masivo en Ecuador. Los colaboradores actuales valoran cada vez más aspectos como la comunicación efectiva, la empatía y la capacidad de trabajar en equipo, así como el

apoyo a su bienestar físico y mental. Las organizaciones que integran estos aspectos en su cultura organizacional no solo mejoran el clima laboral, sino que también aumentan su capacidad para retener talento en un mercado laboral competitivo. Sin embargo, la implementación de programas de desarrollo personal y profesional puede suponer un desafío para las empresas que operan con márgenes ajustados, lo que puede afectar la sostenibilidad de estas iniciativas.

En las tendencias del Recurso humano en el 2024, se consolida las pertinencias derivadas en la inclusión y diversidad de personas.

Hace algunos años, el enfoque en el entorno laboral se centraba únicamente en la diversidad, reconociendo la importancia de la variabilidad humana en el trabajo. Sin embargo, esto no era suficiente. Posteriormente, se dio paso al concepto de inclusión, que no solo buscaba la presencia de diferentes perfiles, sino también crear un ambiente acogedor. Este enfoque ha ido ganando cada vez más relevancia en las empresas. Más tarde, la equidad se añadió como un componente clave, resaltando la necesidad de un trato justo y oportunidades iguales para todos. Cada una de estas etapas contribuyó a los aprendizajes que llevaron a la siguiente. De este modo, hace relativamente poco tiempo se empezó a hablar de un concepto que faltaba en este panorama: la pertenencia, un término que trasciende el simple hecho de estar presente o ser aceptado. El propósito de este último concepto es crear entornos laborales en los que cada individuo se sienta realmente valorado, integrado y conectado con su equipo y con la misión de la empresa (Fuenzalida, 2023).

Además, las empresas de consumo masivo en Ecuador están enfrentando un entorno cambiante en cuanto a la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo. La creciente importancia de estas áreas está llevando a las organizaciones a replantearse sus políticas de contratación y desarrollo, promoviendo la creación de equipos más diversos que puedan aportar perspectivas variadas y fomentar la innovación. No obstante, la transición hacia una

mayor inclusión puede generar tensiones internas y requerir un cambio en la mentalidad de los líderes y empleados, lo que puede ralentizar el proceso de adaptación. A pesar de estos retos, las empresas que logren implementar con éxito estas tendencias estarán mejor posicionadas para enfrentar los desafíos del mercado y atraer a un talento más diverso y capacitado.

2.1.2 Antecedentes Referenciales

De acuerdo con Arenas Falótico & Bayón Pérez (2020) en su estudio consistió en una proyección de las perspectivas del Talento Humano y el cambio organizacional en la empresa de telecomunicaciones. Su objetivo se centró en un análisis en el impacto del cambio organizacional en la perspectiva del Talento Humano. Se utilizó como metodología el diseño evaluativo en conjunto con la investigación de campo, a un nivel descriptivo, evaluativo ex post, de corte cuantitativo. Como resultado, el 45% y 37,5% reflejaron aspectos relacionados con el aprendizaje y las nuevas formas de comportamiento. Así también, se demostró un porcentaje en los indicadores de capacitación, motivación y aprendizaje, resaltando la importancia de gestionar el cambio organizacional dentro de las empresas.

Desde el punto de vista de Córdor & Marcalla (2024) en su tesis la resistencia al cambio en los empleados, tuvo como objetivo desarrollar estrategias en función a la resistencia del cambio orientada en el Municipio de la Latacunga. Utilizó el método cuantitativo con un diseño no experimental y transversal. Como resultados de una encuesta obtuvieron que prevalece la resistencia al cambio en un 89,6 en la organización, reflejando en experiencias de los empleadores cambios fallidos.

2.1.3 Contenido teórico que fundamenta la investigación

Gestión de Talento Humano

Al final del siglo XX y principios del XIX se introdujo la conceptualización de competencias laborales en el Talento Humano; aunque con anterioridad a este término se lo relacionada con las capacitaciones. En la década de los 90 tuvo realce, en las teorías de Goleman basados en la inteligencia emocional. Al vincularse esta competencia laboral, se promovió la colaboración e integración en el trabajo.

Actualmente la Gestión del Talento Humano se enfoca a nivel estratégico y centrado en el personal que labora dentro de una organización. Esto va más allá de un simple reclutamiento y la retención del talento, sino más consiste en crear experiencias significativas con el propósito de impulsar el compromiso y rendimiento de los empleados (Chávez Jiménez, 2017).

Talento Humano en empresas familiares

Las empresas familiares, se consideran aquellas que son controladas por un grupo familiar y sus culturas son transmitidas entre sus generaciones. En este sentido, las expectativas y visiones estratégicas de estas organizaciones se centran en que los sucesores deben asumir el liderazgo, asegurando la continuidad de la empresa.

En referencia a la retención del Talento Humano cada empresa asume su proceso mediante: encuestas de satisfacción, la evaluación del desempeño, capacitaciones y sistemas de recompensas (Guastella Bellino, 2020).

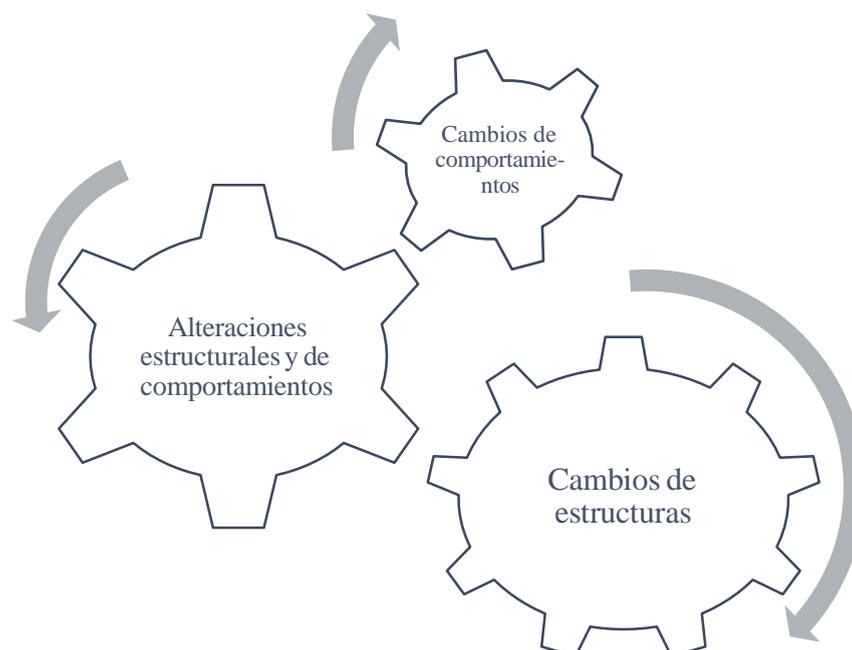
Estrategia de Desarrollo Organizacional

El Talento Humano es considerado una parte importante en la consecución de los objetivos organizacionales, dado que a través de esto las empresas alcanzan un nivel alto en productividad, por lo tanto, deben mantenerse alineadas a los distintos cambios cotidianos. Es indispensable sujetarse a las actualizaciones de los distintos campos, siendo esto en áreas administrativas, contables, tecnológicas y financieras utilizando herramientas que permitan alcanzar las metas (Viteri Rade & Franco Villon, 2022).

En cuanto al desarrollo organizacional, tiene que ver con la gestión del capital humano, así como su vinculación de estos miembros en el entorno; la manera en que se involucran en la institución, la forma en que desarrollan sus capacidades respecto a su autonomía profesional y personal, la motivación, entre otros (Viteri Rade & Franco Villon, 2022).

Modelos de Desarrollo Organizacional

Estos modelos se basan en tres aspectos importantes, estos son:



Fuente: (Viteri Rade & Franco Villon, 2022).

Con base a los cambios de estructuras, corresponden a las modificaciones dadas en los diferentes departamentos, en la cadena de mando y en niveles jerárquicos.

El cambio en el comportamiento, consiste en la manera que el personal estratégico percibe las capacitaciones, para romper prototipos y así obtener resultados favorables para la organización. De esta manera también, se refuerza el compañerismo y se motiva a mejorar las habilidades de escucha.

Finalmente, las alteraciones de estructuras y de comportamiento: los directivos, por su parte, tienen claro que los cambios suscitados mejoran el rendimiento, a través de la designación de las responsabilidades.

Tendencias actuales del Talento Humano

Competitividad y sostenibilidad:

La competitividad se define como la capacidad de una empresa en mantener constantemente una posición en ventaja frente a los cambios suscitados en el mercado. En este contexto, las personas son el recurso indispensable para mejorar constantemente y ser competitivos. Esto resalta a que estos están preparados a través del conocimiento individual y colectivo que aporta a la creatividad e innovación lo que genera resultados favorables a nivel organizacional.

En tal virtud, el individuo es el encargado de identificar las oportunidades y actuar de forma innovadora, además de encontrar caminos hacia el crecimiento y el desarrollo de capacidades que son requeridas para estar preparados en el futuro (Chávez Jiménez, 2017).

Resistencia al Cambio

El cambio es una constante en la vida humana, tanto a nivel personal como colectivo. No obstante, adaptarse a nuevas situaciones o demandas que conlleva el cambio no siempre resulta sencillo, y a menudo surge resistencia. La resistencia al cambio se entiende como una actitud o comportamiento de oposición, rechazo o negación frente a una situación de cambio que se percibe como amenazante o desfavorable. Esta resistencia puede originarse por diversas razones, como el temor a lo desconocido, la sensación de pérdida de control, la inseguridad, la falta de confianza, la percepción de injusticia o la baja autoeficacia (Mialdea Rico, 2023).

La intervención en la resistencia al cambio en los grupos es un proceso complejo que requiere una comprensión adecuada de las teorías y marcos teóricos que la fundamentan. Existen varias teorías desarrolladas para explicar este fenómeno, entre ellas la teoría del cambio, la teoría de las ansiedades básicas y la teoría relacional (Mialdea Rico, 2023).

- **La teoría del cambio** sostiene que cualquier intervención debe basarse en una representación visual del programa o acción, en la que se identifiquen claramente los objetivos, los resultados esperados y las acciones necesarias para alcanzarlos. Esta teoría promueve la planificación y evaluación participativa de las intervenciones, involucrando a todas las personas que forman parte del proceso (Mialdea Rico, 2023).
- **La teoría de las ansiedades básicas** sugiere que cuando se perciben los primeros signos de cambio, surgen dos tipos de miedos: el miedo a la pérdida y el miedo al ataque. Estos temores generan resistencia al cambio dentro de los grupos, ya que amenazan el equilibrio y la seguridad de los individuos. Para superar esta resistencia, es necesario facilitar la expresión de estas ansiedades y promover el aprendizaje de nuevas conductas (Mialdea Rico, 2023).

CAPÍTULO III

DISEÑO METODOLÓGICO

En este capítulo del diseño metodológico se evidencia la forma en que se llevaría a cabo la investigación, lo que incluye aspectos como el tipo de estudio, su diseño, los métodos y técnicas a utilizar, los instrumentos, la población de estudio, y el proceso de análisis de los resultados. Además, en este apartado se definieron operacionalmente las variables de estudio.

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

En esta investigación se utilizó según su finalidad el tipo de investigación aplicada, por el motivo, que se buscó entender los problemas en cuestión, con el propósito de generar conocimientos a la literatura y proponer posibles soluciones para abordarlos (Arias Gonzales & Covinos Gallardo, 2021).

En cuanto a su objetivo gnoseológico, el estudio fue de tipo correlacional, esto se debe a que se planteó la necesidad de establecer la relación entre las variables nuevas tendencias del Talento Humano y resistencia al cambio. Este tipo de investigación busca medir la interacción entre dos variables dentro de un enfoque no exploratorio (Arias Gonzales & Covinos Gallardo, 2021).

De acuerdo con el contexto, la investigación fue de tipo de campo, lo cual se necesitó recopilar datos directamente a través de encuestas aplicadas al personal directivo y estratégico de la empresa familiar de consumo masico. Este enfoque permitió obtener información primaria de manera directa en el lugar donde se presenta el problema y desde la perspectiva de los propios participantes (Arias Gonzales & Covinos Gallardo, 2021).

En cuanto al control de las variables, el estudio fue de tipo no experimental, ya que se fundamentó en un análisis teórico de las variables y se complementó con la recolección de datos primarios mediante encuestas a los directivos y estratégicos del área de recursos humanos. Estos datos fueron posteriormente procesados mediante técnicas estadísticas para comprobar las hipótesis planteadas (Arias Gonzales & Covinos Gallardo, 2021).

En términos de su orientación temporal, el estudio fue de tipo transversal, debido a que los datos fueron recolectados en un momento específico para analizar la población, lo que permitió establecer la relación entre las variables de interés (Arias Gonzales & Covinos Gallardo, 2021).

El diseño de investigación consistió en un enfoque cuantitativo, utilizado para medir y analizar las variables involucradas en el contexto numérico, obteniendo resultados precisos y a su vez permitió correlacional las variables de las nuevas tendencias del Talento Humano y la resistencia al cambio (Calle Mollo, 2023).

3.2. La población y la Muestra

3.2.1. Características de la Población

La población de estudio se conformó mediante el personal directivo y estratégico de cuatros departamentos de una de las empresas familiares de consumo masivo, sumando un total de 20 personas, así como se detalla a continuación:

Tabla 2

Población de estudio

DEPARTAMENTOS	CANTIDAD
Talento Humano	4
Sistemas	5

Ventas	5
Contabilidad	6
TOTAL	20

Nota: Elaboración propia

Delimitación de la población

De acuerdo con Condori Ojeda (2020) define a la población como un conjunto de elementos con características similares, que cumplen parámetros necesarios para una investigación y puede ser finita o infinita.

Desde este punto de vista, este estudio se encuentra enmarcado en una población finita, dado que se conoce la cantidad de sujetos que conforman la organización de una de las empresas del sector de consumo masivo.

3.2.2. Tipo de Muestra

En este estudio se decidió por el tipo de muestreo probabilístico, que permitió escoger a la población que poseen características comunes, en este caso, todos los encuestados pertenecen al nivel directivo y estratégico del total del personal administrativo.

3.2.3. Tamaño de la Muestra

Para determinar la muestra del objeto de estudio, se aplicó el muestreo estratificado de tipo probabilístico. Basándose en los datos proporcionados por el docente a través de un archivo Excel, se identificó un total de 98 empleados administrativos en la empresa, de los cuales se seleccionaron de manera estratégica 20 empleados correspondientes a los directivos y estratégicos incluidos en cuatros departamentos de la empresa, a quienes se les aplicaron las encuestas con el propósito de obtener una representación conveniente de las opiniones y

actitudes que influyen en la resistencia al cambio a las nuevas tendencias del Talento Humano dentro de la empresa.

3.3. Proceso de Selección de la Muestra

Este proceso se llevó a cabo a partir de un muestreo probabilístico, utilizando el procedimiento de muestra estratificado, seleccionando sujetos con características comunes, esto es: al personal directivo y estratégico de 4 departamentos que son jefes de áreas y al propietario de la empresa de una de las empresas del sector de consumo masivo.

3.4. Los Métodos y las Técnicas

3.4.1. Métodos

Se empleó el método histórico-lógico para la elaboración del marco teórico, lo que permitió identificar los antecedentes relevantes relacionados con las variables del estudio. A través de este enfoque, se revisaron los análisis y resultados previos de otros investigadores, lo cual proporcionó una base sólida para organizar las ideas y desarrollar el trabajo, asegurando así su originalidad (Gómez Escalonilla, 2021).

Asimismo, se aplicó el método analítico-sintético en la revisión bibliográfica, con el fin de examinar detalladamente las teorías existentes sobre las nuevas tendencias en la gestión del Talento Humano y la resistencia al cambio. Esta información fue luego integrada al marco teórico, con el propósito de sustentar adecuadamente la investigación (Portilla Menacho y otros, 2022).

Finalmente, se utilizó el método deductivo, debido a que, el estudio se planteó inicialmente desde una perspectiva general, para luego llegar a conclusiones particulares relacionadas con las nuevas tendencias del Talento Humano y la resistencia al cambio (Finol de Franco & Vera Solórzano, 2020).

3.4.2. Técnicas

Las técnicas son consideradas como instrumentos que permiten llevar a cabo los métodos de investigación. Por tanto, para esta investigación se utilizó la encuesta, que se aplicó al personal directivo y estratégico y tuvo como propósito evaluar las percepciones sobre la implementación de las nuevas tendencias del Talento Humano y la resistencia al cambio (Feria Avila y otros, 2020).

Se diseñó un cuestionario con 8 preguntas cerradas que fue aplicada por medio de herramientas tecnológicas, como Google Forms, que permitió compartir el enlace de la encuesta por medio de WhatsApp y correo electrónicos a las 20 personas seleccionadas como muestra en este estudio.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Análisis de la Situación Actual

Mediante la aplicación de encuestas a los directivos y estratégicos incluidos en los cuatro departamentos Talento Humano, sistemas, ventas y contabilidad se ha obtenido los siguientes resultados:

Su edad está en el rango de:

Tabla 3

Edad

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
20 - 30	10	50%
30 - 40	7	35%
41 - 50	3	15%
Total	20	100%

Nota. Elaboración propia.

Gráfica 1

Edad



Nota. Elaboración propia.

Análisis:

Según los resultados obtenidos el 50% de los encuestados tiene una edad entre el rango de 20 a 30 años, el 35% entre 30 a 40 años y el 15% entre 41 a 50 años.

Tabla 4

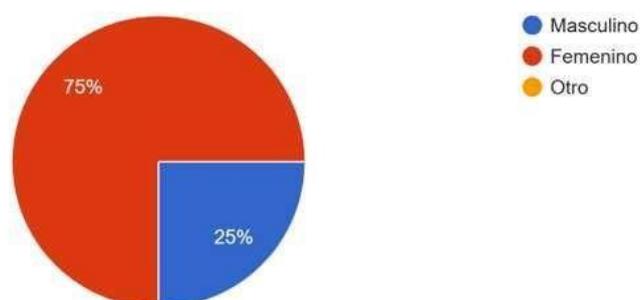
Género

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	5	25%
Femenino	15	75%
Otro	0	0%
Total	20	100%

Nota. Elaboración propia.

Gráfica 2

Género



Nota. Elaboración propia.

Análisis:

La mayoría de los encuestados con el 75% son de género femenino, mientras que el 25% restante son de género masculino.

Tabla 5

Departamento

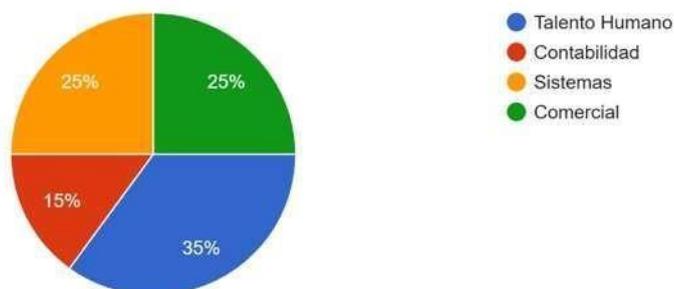
Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Talento Humano	7	35%
Contabilidad	3	15%

Sistemas	5	25%
Comercial	5	25%
Total	20	100%

Nota. Elaboración propia.

Gráfica 3

Departamento



Nota. Elaboración propia.

Análisis:

Según los resultados obtenidos el 35% de los encuestados pertenecen al departamento de Talento Humano, el 25% al área Comercial y Sistemas en el mismo porcentaje, mientras que el 15% restante al área de Contabilidad.

Pregunta 1. De las siguientes tendencias de Talento Humano ¿Cuál considera más importante para el desarrollo del personal directivo y estratégico en su empresa?

Tabla 6

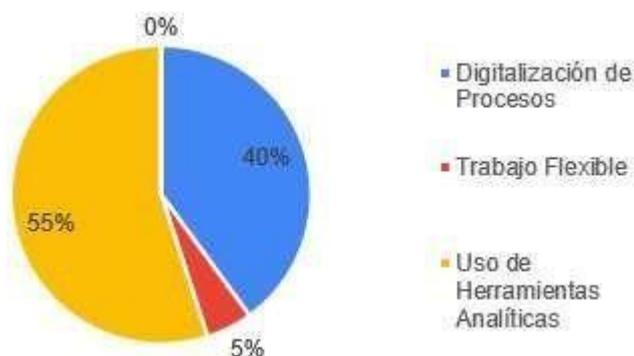
Tendencias de Talento Humano más importantes para el desarrollo del personal directivo y estratégico en su empresa

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Digitalización de Procesos	8	40%
Trabajo Flexible	1	5%
Uso de Herramientas Analíticas	11	55%
Capacitación Tradicional	0	0%
Total	20	100%

Nota: Elaboración propia

Gráfica 4

Tendencias de Talento Humano más importantes para el desarrollo del personal directivo y estratégico en su empresa



Nota. Elaboración propia.

Análisis:

Los resultados de la investigación revelan que el 55% de los encuestados perciben que las tendencias de Talento Humano más importantes para el desarrollo del personal directivo y estratégico de las empresas de consumo masivo es el uso de herramientas analíticas, mientras que el 40% indicaron ser la digitalización de procesos.

Pregunta 2 ¿Con qué frecuencia se implementan nuevas tendencias de Talento Humano en su empresa?

Tabla 7

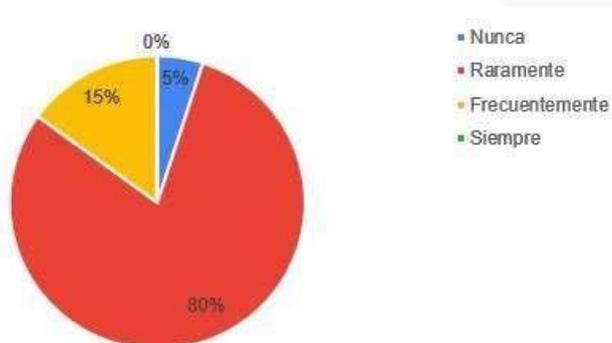
Frecuencia de implementación de nuevas tendencias de Talento Humano en su empresa

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	5%
Raramente	16	80%
Frecuentemente	3	15%
Siempre	0	0%
Total	20	100%

Nota. Elaboración propia.

Gráfica 5

Frecuencia de implementación de nuevas tendencias de Talento Humano en su empresa



Nota. Elaboración propia.

Análisis:

De acuerdo con los datos recolectados la mayoría de los encuestados con el 80% indicaron que la frecuencia de implementación de nuevas tendencias de Talento Humano en su empresa es raramente, mientras que 15% señalaron frecuentemente.

Pregunta 3: ¿Cómo evalúa la resistencia al cambio entre el personal directivo y estratégico en su empresa?

Tabla 8

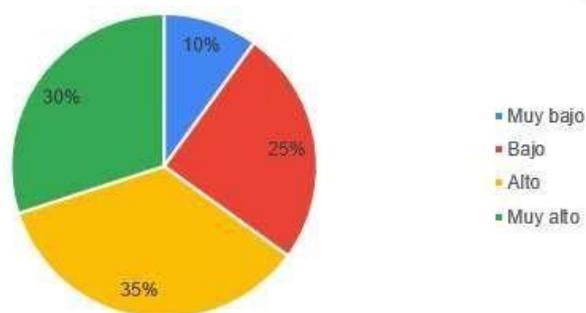
Evaluación de la resistencia al cambio entre el personal directivo y estratégico en su empresa

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	2	10%
Bajo	5	25%
Alto	7	35%
Muy alto	6	30%
Total	20	100%

Nota. Elaboración propia.

Gráfica 6

Evaluación de la resistencia al cambio entre el personal directivo y estratégico en su empresa



Nota. Elaboración propia.

Análisis:

Los resultados de estudio indican que el 35% de los encuestados evalúan que la resistencia al cambio en su empresa es alta, el 30% es muy alto, el 25% es bajo y el 10% indican ser muy bajo.

Pregunta 4. ¿Cuáles son las principales dificultades que generan resistencia al cambio en su empresa?

Tabla 9

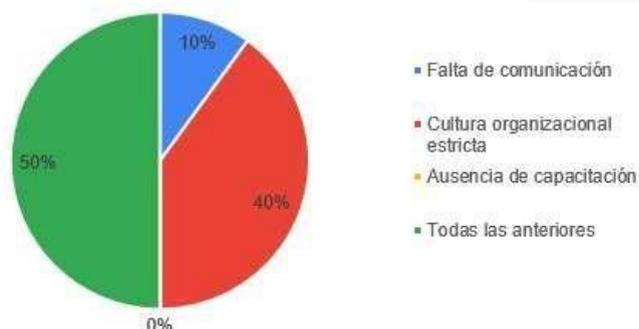
Dificultades que generan resistencia al cambio en su empresa

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Falta de comunicación	2	10%
Cultura organizacional estricta	8	40%
Ausencia de capacitación	0	0%
Todas las anteriores	10	50%
Total	20	100%

Nota. Elaboración propia

Gráfica 7

Dificultades que generan resistencia al cambio en su empresa



Nota. Elaboración propia

Análisis:

De los resultados obtenidos, el 50% de encuestados mencionan que encuentran dificultades que generan resistencia al cambio en su empresa, señalando todas las anteriores, el 40% en la cultura organizacional estricta y el 10% en falta de comunicación.

Pregunta 5. ¿Cómo percibe la influencia de las nuevas tendencias de Talento Humano en la disposición al cambio en su empresa?

Tabla 10

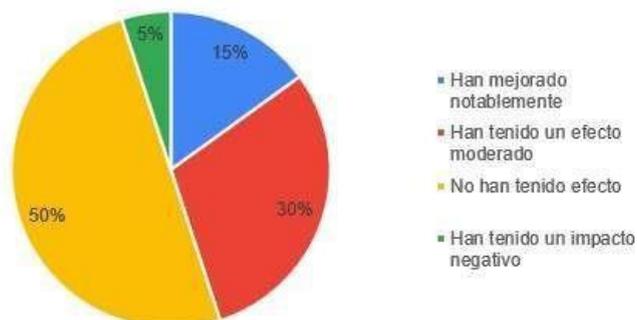
Influencia de las nuevas tendencias de Talento Humano en la disposición al cambio en su empresa

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Han mejorado notablemente	3	15%
Han tenido un efecto moderado	6	30%
No han tenido efecto	10	50%
Han tenido un impacto negativo	1	5%
Total	20	100%

Nota. Elaboración propia

Gráfica 8

Influencia de las nuevas tendencias de Talento Humano en la disposición al cambio en su empresa



Nota. Elaboración propia

Análisis

Los encuestados respondieron con el 50% que no han tenido efecto las nuevas tendencias del Talento Humano en la disposición al cambio en su empresa y que han tenido un 30% han tenido un efecto moderado, el 15% han mejorado notablemente y el 5% han tenido un impacto negativo.

Pregunta 6. ¿Cómo impacta la resistencia al cambio en la capacidad competitiva en su empresa?

Tabla 11

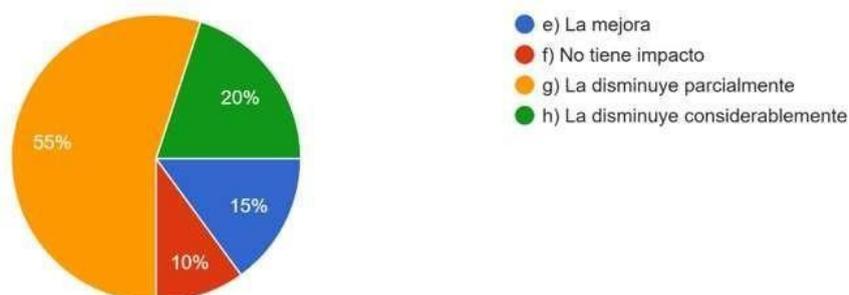
Impacto de la resistencia al cambio en la capacidad competitiva en su empresa

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
La mejora	3	15%
No tiene impacto	2	10%
La disminuye parcialmente	11	55%
La disminuye considerablemente	4	20%
Total	20	100%

Nota. Elaboración propia.

Gráfica 9

Impacto de la resistencia al cambio en la capacidad competitiva en su empresa



Nota. Elaboración propia.

Análisis:

Las estadísticas recopiladas demuestran que el 55% disminuyen parcialmente el impacto de la resistencia al cambio en la capacidad competitiva del sector de consumo masivo, mientras que el 20% indican que la disminuyen considerablemente

Pregunta 7. ¿Qué tanto puede influir las nuevas tendencias de Talento Humano en la sostenibilidad en su empresa?

Tabla 12

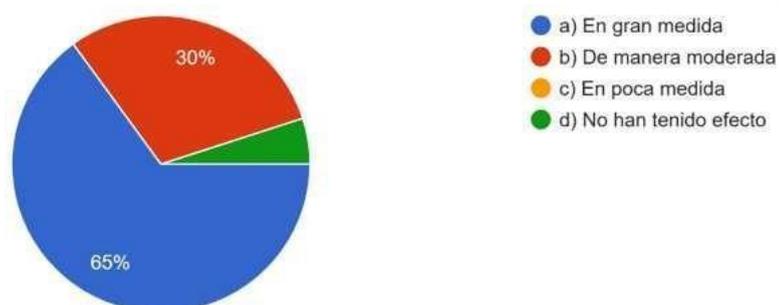
Influencia de las nuevas tendencias de Talento Humano en la sostenibilidad en su empresa

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
En gran medida	12	65%
De manera moderada	6	30%
En poca medida	0	0%
No han tenido efecto	2	10%
Total	20	100%

Nota. Elaboración propia.

Gráfica 10

Influencia de las nuevas tendencias de Talento Humano en la sostenibilidad en su empresa



Nota. Elaboración propia.

Análisis:

De acuerdo con los datos recolectados el 65% de los encuestados percibieron que las nuevas tendencias de Talento Humano influyen en gran medida en la sostenibilidad en su empresa, mientras que el 30% indicaron influenciar de manera moderada.

Pregunta 8. ¿Qué mejorías implementaría para disminuir la resistencia al cambio en su empresa?

Tabla 13

Mejorías implementadas para disminuir la resistencia al cambio en su empresa

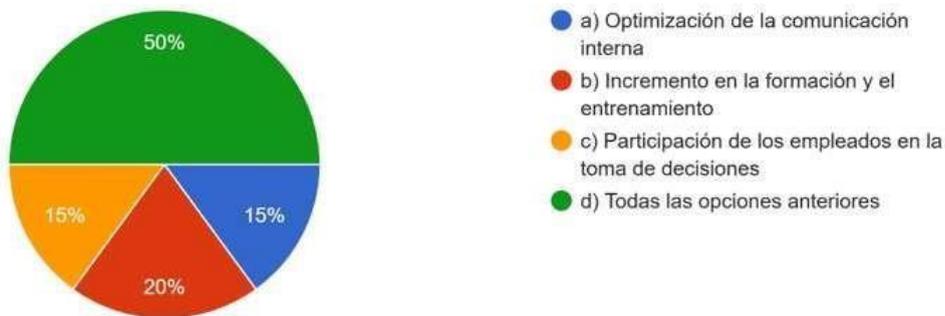
Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Optimización de la comunicación interna	3	15%
Incremento en la formación y el entrenamiento	4	20%
Participación de los empleados en la toma de decisiones	3	15%

Todas las opciones anteriores	10	50%
Total	20	100%

Nota. Elaboración propia.

Gráfica 11

Mejorías implementadas para disminuir la resistencia al cambio en su empresa



Análisis:

Los hallazgos principales revelan que el 50% de los encuestados perciben que las mejoras implementadas para disminuir la resistencia al cambio en su empresa, son la optimización de la comunicación interna, incremento en la formación y el entrenamiento y la participación de los empleados en la toma de decisiones.

4.2 Análisis Comparativo

En este análisis se consideró los resultados obtenidos de la encuesta y la fundamentación teórica, en la que se pudo evidenciar que existen resistencia en el cambio de las nuevas tendencias del Talento Humano. Un aspecto relevante, tiene que ver con la evaluación de la resistencia a los cambios en el personal directivo y estratégico en un 65% se encuentra en una frecuencia alta y el 35% en nivel bajo, lo que actualmente está afectando en su adaptabilidad, coincidiendo con Córdor y Marcalla (2024) los encuestados en su mayoría con el 89% se opone a las transformaciones en sus procesos, por motivos que estos no tuvieron éxitos y en consideración requieren de apoyo para dejar de lado antiguos hábitos. Por tanto, desde la perspectiva del investigador, sugiere la implementación de estrategias en talleres participativos para incluir paulatinamente las mejoras en una organización.

Aspectos como la capacidad competitiva, se disminuye parcialmente frente a otras organizaciones que utilizan las nuevas tendencias del Talento Humano. Estas empresas se encuentran preparadas para anticiparse y adaptarse a los cambios laborales y empresariales, siendo importante en la actualidad incluir herramientas tecnológicas en la gestión del Talento Humano con la finalidad de agilizar el proceso de reclutamiento.

4.3 Verificación de las Hipótesis

Tabla 14

Verificación de Hipótesis

HIPÓTESIS	VERIFICACIÓN
<p>Hipótesis General</p> <p>La implementación de nuevas tendencias de Talento Humano en la empresa familiar del sector de consumo masivo de la ciudad de Guayaquil en el año 2023 está relacionada con una disminución significativa en la resistencia al cambio del personal directivo y estratégico, lo que conduce a una mayor adaptabilidad y competitividad en el mercado.</p>	<p>Verificación</p> <p>Según el estudio realizado, el 15% de los encuestados indicaron que la frecuencia con la que se implementan nuevas tendencias de Talento Humano en su empresa es alta (frecuentemente). Por otro lado, la percepción sobre la influencia de las nuevas tendencias de Talento Humano en la disposición al cambio en las empresas familiares de consumo masivo mostró que el 30% de los encuestados consideran que han tenido un efecto moderado, mientras que el 15% manifestaron que han mejorado notablemente.</p>
<p>Hipótesis Particular 1</p> <p>Las tendencias en gestión de Talento Humano, como la digitalización, el trabajo flexible y las herramientas analíticas, influyen positivamente en el desarrollo del personal directivo y estratégico de la empresa en 2023.</p>	<p>Verificación</p> <p>De acuerdo con los resultados el 55% manifestaron que las tendencias de Talento Humano más importante para el desarrollo del personal directivo y estratégico de una de las empresas de consumo masivo son el uso de herramientas analíticas, el 50% indicaron que la digitalización de procesos y para el 5% son el trabajo flexible. Conjuntamente, el 50% del personal manifiestan que la influencia de las nuevas tendencias de Talento Humano en</p>

la disposición al cambio en dicha empresa no ha tenido efecto. El 30% han tenido un efecto moderado, mientras que el 15% indican que han mejorado notablemente.

Hipótesis Particular 2

La resistencia al cambio en la empresa familiar del sector de consumo masivo de Guayaquil impacta la competitividad y eficiencia operativa en el año 2023.

Hipótesis Particular 3

La resistencia al cambio del personal directivo y estratégicos disminuye la competitividad y sostenibilidad en la empresa familiar en el mercado de consumo masivo en 2023.

Verificación

Según los resultados la resistencia al cambio entre el personal directivo y estratégico de la empresa familiar de consumo masivo demuestran que el 35% de los encuestados evaluaron dicha resistencia como alta, mientras que el 30% como muy alta.

Con respecto al impacto de la resistencia al cambio en la capacidad competitiva de la empresa familiar de consumo masivo, el 55% de los encuestados consideran que la disminuye parcialmente, mientras que el 20% manifestó que la disminuye considerablemente.

Verificación

La influencia de las nuevas tendencias de Talento Humano en la sostenibilidad de la empresa familiar de consumo masivo fue percibida por el 65% de los encuestados que se disminuye en gran medida, mientras que un 30% consideran no haber tenido efecto.

Nota. Elaboración propia

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

En conclusión, luego de analizar y examinar los resultados obtenidos en el presente estudio se puede afirmar que el impacto de las nuevas tendencias de Talento Humano está relacionada con una disminución parcial en la resistencia al cambio del personal directivo y estratégico en la empresa familiar del sector de consumo masivo de la ciudad de Guayaquil en el año 2023, dado que aproximadamente el 30% del personal consideran que han tenido un efecto moderado y el 15% opinaron que han mejorado notablemente, lo que en cierta manera conduce a una mayor adaptabilidad y competitividad en el mercado.

Además, se ha logrado identificar que las tendencias de Talento Humano más importantes para el desarrollo y crecimiento del personal directivo y estratégico de la empresa familiar de consumo masivo en 2023, son el uso de herramientas analíticas, la digitalización de procesos y el trabajo flexible, destacando principalmente a las herramientas analíticas como la de mayor relevancia para el personal, ya que puede fortalecer la toma de decisiones, las competencias de comunicación y la evaluación del rendimiento objetivo.

Por consiguiente, el estudio demuestra con respecto a la resistencia al cambio en la adopción de nuevas prácticas y tecnologías en la gestión del Talento Humano durante el año 2023, con el 55% de respuestas disminuye parcialmente la capacidad competitiva y eficiencia operativa de la empresa familiar de consumo masivo, mientras que el 20% manifestó que la disminuye considerablemente, limitando la capacidad de la empresa para desarrollarse y adecuarse a las nuevas tendencias del mercado.

Finalmente, se destaca el impacto de la resistencia al cambio en la competitividad y sostenibilidad de las empresas del sector de consumo masivo en el contexto actual del

mercado de consumo masivo en 2023, percibido por el 65% de los encuestados que lo disminuye en gran medida, mientras que un 30% creen no haber tenido efecto. Estos resultados enfatizan la necesidad de implementar estrategias eficaces para gestionar el cambio, impulsando el crecimiento y la adaptación sostenible de la empresa en el futuro.

5.2. Recomendaciones

Las conclusiones del presente estudio posibilitan las siguientes recomendaciones:

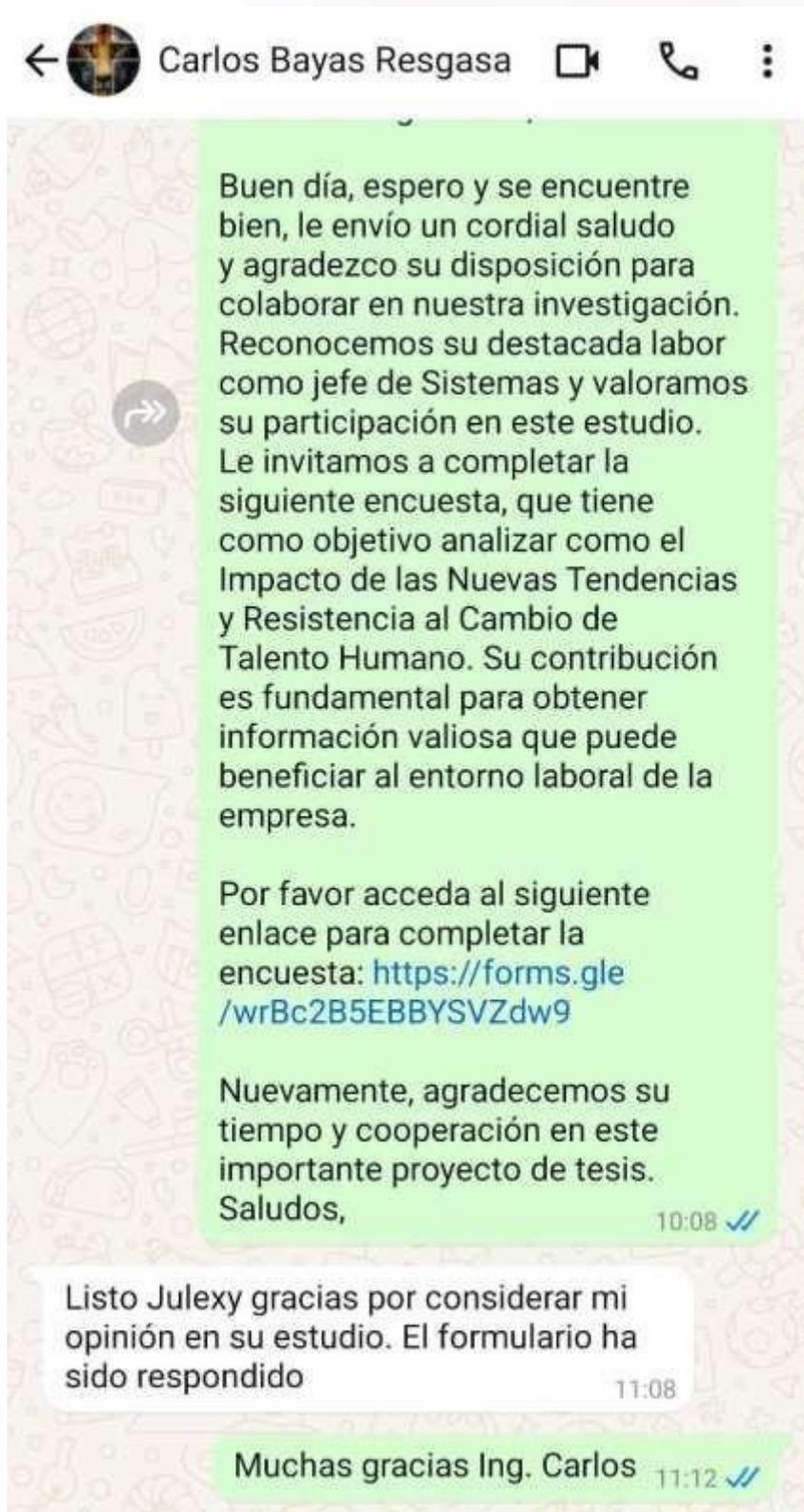
- Se recomienda brindar programas de capacitación centrados en las nuevas tendencias de Talento Humano, dado a la percepción del personal, las temáticas de interés implicarían el uso de herramientas analíticas, digitalización de procesos y trabajo flexible, beneficioso para fortalecer al personal en el desarrollo de capacidades y adaptabilidad a las innovaciones.
- Con el propósito de disminuir la resistencia al cambio de las nuevas tendencias en la gestión de Talento Humano, se recomienda involucrar al personal administrativo en específico al personal directivo y estratégico en la toma de decisiones con respecto a la implementación de nuevas tendencias de Talento Humano de la empresa familiar de consumo masivo.
- Se recomienda fomentar una cultura organizacional donde la sostenibilidad sea el pilar fundamental, incluyendo a todo el personal administrativo en todos los departamentos y niveles de la empresa en iniciativas de responsabilidad social que involucren la adaptabilidad de las nuevas tendencias en la gestión de Talento Humano, como fuente para incrementar la competitividad de la empresa a mediano y largo plazo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez Rizzo, L. C., Quiñónez Jaramillo, S. I., & Barriga Medina, H. R. (2021). *El Impacto de la Industrialización 4.0 en el Subproceso de Desarrollo del Talento Humano en el Sector Manufacturero*. Escuela Superior Politécnica del Litoral, Guayaquil. <https://www.dspace.espol.edu.ec/handle/123456789/53507>
- Arenas Falótico, A. J., & Bayón Pérez, J. (2020). Talento humano y cambio organizacional en empresas de telecomunicación: Madrid - España. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(92), 1463-1477. <https://www.redalyc.org/journal/290/29065286012/html/>
- Arias Gonzales, J., & Covinos Gallardo, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. *Enfoques consulting EIRL*.
- Armas, O. Y., Llanos, E. M., & Traverso, H. P. (2017). *Gestión del Talento Humano y nuevos escenarios laborales*. Universidad ECOTEC. <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>
- Calle Mollo, S. E. (2023). Diseños de investigación cualitativa y cuantitativa. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 7(4), 1865-1879. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7016
- Chávez Jiménez, E. A. (2017). Talento humano: una contribución a la competitividad organizacional. *Mercados y negocios*(36), 7-20. <https://www.redalyc.org/journal/5718/571864086001/html/>
- Cóndor, C. C., & Marcalla, J. S. (2024). *La resistencia al cambio en los colaboradores del GAD Municipal del Cantón Latacunga*. Universidad Técnica de Cotopaxi, Latacunga. <https://repositorio.utc.edu.ec/server/api/core/bitstreams/77a014fc-6d57-4fbd-8a9b-377b2f489969/content>
- Condori Ojeda, P. (2020). *Universo, población y muestra*. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Feria Avila, H., Matilla González, M., & Mantecón Licea, S. (2020). La entrevista y la encuesta ¿métodos o técnicas de indagación empírica? *Revista Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 11(3), 62-79. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?Codigo=7692391>
- Finol de Franco, M., & Vera Solórzano, J. L. (2020). Paradigmas, enfoques y métodos de investigación: análisis teórico. *Revista Mundo Recursivo*, 3(1). <https://atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/38>

- Gómez Escalonilla, G. (2021). Métodos y técnicas de investigación utilizados en los estudios sobre comunicación en España. *Revista Mediterránea*, 12(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.14198/MEDCOM000018>
- Guastella Bellino, P. I. (2020). *Gestión del talento en empresas familiares*. Universidad Empresarial Siglo 21.
<https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/23732/TFG%20-%20Guastella%20Bellino%2C%20Pablo%20Isaias.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López-Duque, M. E., Estella, R. d., & López-Velásquez, G. L. (2013). Resistencia al cambio en organizaciones modernas. *Scientia et Technica Año XVIII*, 18(1), 149-157.
<https://moodle2.utp.edu.co/index.php/revistaciencia/article/view/7159>
- Portilla Menacho, G. E., Honorio Valverde, C. F., & Romero Salinas, C. E. (2022). *Aplicación del método analítico-sintético para mejorar la comprensión de textos argumentativos en los estudiantes del cuarto grado de educación secundaria de la I.E.P. "Buena Esperanza" del distrito de Nuevo Chimbote, 2021*. Universidad Nacional del Santa, Nuevo Chimbote.
<https://repositorio.uns.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14278/3886/52400.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Prosci Iberia & Latam. (25 de Julio de 2022). *Prosci*. <https://www.prosci.com/es/blog/tipos-resistencia-cambio-organizacional>
- Santander Salmon, E. S. (2023). Gestión del Talento Humano en Empresas Ecuatorianas: Perspectivas y Desafíos. *Zambos*, 2(1).
<https://revistaczambos.utelvtsd.edu.ec/index.php/home/article/view/38>
- Trejos, R. (2021). *El impacto de la Gestión del Talento Humano en los resultados de las organizaciones*. Universidad Militar Nueva Granada.
<https://repository.unimilitar.edu.co/server/api/core/bitstreams/e22efed5-757b-48a1-9dbe-c9d5f7eba4e0/content>
- Viteri Rade, L. Y., & Franco Villon, M. N. (2022). El desarrollo organizacional a través del talento humano. *Revista Journal Of Business Sciences*, 4(17), 30-44.
<https://doi.org/https://doi.org/10.537334/eidea.vol4.id233>

Anexos



CUESTIONARIO

1. **De las siguientes tendencias de Talento Humano ¿Cuál considera más importante para el desarrollo del personal directivo y estratégico en su empresa?**
 - a) Digitalización de Procesos
 - b) Trabajo Flexible
 - c) Uso de Herramientas Analíticas
 - d) Capacitación Tradicional

2. **¿Con qué frecuencia se implementan nuevas tendencias de Talento Humano en su empresa?**
 - a) Nunca
 - b) Raramente
 - c) Frecuentemente
 - d) Siempre

3. **¿Cómo evalúa la resistencia al cambio entre el personal directivo y estratégico en su empresa?**
 - a) Muy bajo
 - b) Bajo
 - c) Alto
 - d) Muy alto

4. **¿Cuáles son las principales dificultades que generan resistencia al cambio en su empresa?**
 - a) Falta de comunicación
 - b) Cultura organizacional estricta
 - c) Ausencia de capacitación
 - d) Todas las anteriores

5. **¿Cómo percibe la influencia de las nuevas tendencias de Talento Humano en la disposición al cambio en su empresa?**

- a) Han mejorado notablemente
- b) Han tenido un efecto moderado
- c) No han tenido efecto
- d) Han tenido un impacto negativo

6. **¿Cómo impacta la resistencia al cambio en la capacidad competitiva en su empresa?**

- a) La mejora
- b) No tiene impacto
- c) La disminuye parcialmente
- d) La disminuye considerablemente

7. **¿Qué tanto puede influir las nuevas tendencias de Talento Humano en la sostenibilidad en su empresa?**

- a) En gran medida
- b) De manera moderada
- c) En poca medida
- d) No han tenido efecto

8. **¿Qué mejoras implementaría para disminuir la resistencia al cambio en su empresa?**

- a) Optimización de la comunicación interna
- b) Incremento en la formación y el entrenamiento
- c) Participación de los empleados en la toma de decisiones
- d) Todas las opciones anteriores

UNEMI

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

¡Evolución académica!

@UNEMIEcuador

