

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL DESARROLLO DE CAPACIDADES  
COMPETITIVAS**

**GESTÃO DE TALENTOS HUMANOS NO DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES  
COMPETITIVAS**

**HUMAN TALENT MANAGEMENT IN THE DEVELOPMENT OF COMPETITIVE  
CAPABILITIES**



Amely VIVAS<sup>1</sup>  
e-mail: amelydvivase@gmail.com



Oscar Alfredo Rojas CARRASCO<sup>2</sup>  
e-mail: osrojasca@gmail.com



Ximena FIGUEROA<sup>3</sup>  
e-mail: jimefigu@gmail.com



Celia BÓRQUEZ<sup>4</sup>  
e-mail: cemaborquez@gmail.com

**Cómo hacer referencia a este artículo:**

VIVAS, A.; CARRASCO, O.; FIGUEROA, X.; BÓRQUEZ, C. Gestión del talento humano en el desarrollo de capacidades competitivas. **Nuances: Estudos sobre Educação**, Presidente Prudente, v. 34, n. 00, e023013, 2023. e-ISSN: 2236-0441. DOI: <https://doi.org/10.32930/nuances.v34i00.10264>



| **Presentado en:** 22/08/2023  
| **Revisiones requeridas en:** 23/10/2023  
| **Aprobado en:** 05/11/2023  
| **Publicado en:** 30/12/2023

---

**Editores:** Profa. Dra. Rosiane de Fátima Ponce  
Prof. Dr. Paulo César de Almeida Raboni  
**Editor Adjunto Ejecutivo:** Prof. Dr. José Anderson Santos Cruz

<sup>1</sup> Universidad Miguel de Cervantes (UMC), Santiago – Región Metropolitana – Chile. Académica del programa de magíster;

<sup>2</sup> Universidad Miguel de Cervantes (UMC), Santiago – Región Metropolitana – Chile. Director de Innovación y académico del programa de magíster.

<sup>3</sup> Universidad de Tarapacá (UTA), Región Arica y Parinacota – Chile. Académica del Departamento de Tecnología Médica.

<sup>4</sup> Universidad de Tarapacá (UTA), Región Arica y Parinacota – Chile. Decana tecnóloga Médica en laboratorio clínico y Medicina transfusional de la Dependencia UTA FACSAL.

---

**RESUMEN:** El presente estudio tiene como objetivo analizar la gestión del talento humano para el desarrollo de las capacidades competitivas de los docentes de una universidad pública de la comuna de Puerto Montt, región De los Lagos. Metodológicamente, se basó en un estudio descriptivo-correlacional y transeccional. La muestra incluyó 265 académicos a nivel de la Educación universitaria, con procedimiento no probabilístico. Se aplicó un cuestionario, validado. Ambos cuestionarios tipo Likert obtuvieron una alta confiabilidad 0,955 respectivamente. Los resultados mostraron correlación positiva y moderada entre la gestión del talento humano la capacidad competitiva. Se concluyó, que tanto las mujeres como los hombres docentes, independientemente de su edad, aportan al talento humano y la capacidad competitiva en la universidad chilena. Ambos géneros tienen habilidades, conocimientos y experiencias valiosas que enriquecen el entorno académico. En los actuales momentos se ha percibido un engrandecimiento en la participación de mujeres docentes entre las edades de 30 a 50 años.

**PALABRAS CLAVE:** Competencias gerenciales. Responsabilidad social universitaria. Docente.

**RESUMO:** O objetivo deste estudo é analisar a gestão do talento humano para o desenvolvimento das capacidades competitivas dos professores de uma universidade pública da comuna de Puerto Montt, região De los Lagos. Metodologicamente, baseou-se em um estudo descritivo-correlacional e transaccional. A amostra incluiu 265 acadêmicos de nível universitário, com procedimento não probabilístico. Foi aplicado um questionário validado. Ambos os questionários do tipo Likert obtiveram alta confiabilidade de 0,955, respectivamente. Os resultados apontaram correlação positiva e moderada entre gestão de talentos humanos e capacidade competitiva. Concluiu-se que tanto os professores quanto as professoras, independentemente da idade, contribuem para o talento humano e a capacidade competitiva na universidade chilena. Ambos os sexos possuem habilidades, conhecimentos e experiências valiosas que enriquecem o ambiente acadêmico. Atualmente, observa-se um aumento na participação de professoras com idades entre 30 e 50 anos.

**PALAVRAS-CHAVE:** Competências gerenciais. Responsabilidade social universitária. Professor.

**ABSTRACT:** This study aims to analyze the management of human talent for the development of competitive capabilities among professors at a public university in the commune of Puerto Montt, Los Lagos region. Methodologically, it relied on a descriptive-correlational and transactional study. The sample included 265 university-level academics using a non-probabilistic procedure. A validated questionnaire was applied. Both Likert-type questionnaires achieved a high reliability of 0.955 respectively. The results indicated a positive and moderate correlation between human talent management and competitive capability. It is concluded that both male and female professors, regardless of age, contribute to human talent and competitive capability in Chilean universities. Both genders possess valuable skills, knowledge, and experiences that enrich the academic environment. There is an increase in the participation of female professors between 30 and 50 years old.

**KEYWORDS:** Managerial competencies. University social responsibility. Teacher.

---

## **Introducción**

En el mundo educativo, actualmente, la participación entre sus miembros cada vez gana más espacio y terrenos acelerados, convirtiéndose en una premisa de utilidad para las universidades, donde directivos y docentes deben mantener una estrecha relación, en los diversos escenarios, para una mayor productividad. Los directivos exigen a sus educadores la comunicación directa en el desarrollo de su desempeño, reflejadas en el diseño y aplicación de procedimientos, de forma que pueda reducir los problemas organizacionales con eficacia, eficiencia y efectividad, de manera táctica con acciones que defina la manera de motorizar la institución educativa (BARRAZA-LÓPEZ, 2015).

Los profundos cambios que confrontan generan la búsqueda de alternativas viables que le permitan insertarse en procesos organizativos de carácter democráticos, que contribuyan a su vez en la formación de un modelo de fortalecimiento educativo universitarios en la cual se desenvuelven. En ese sentido, se adaptan a las nuevas realidades, a las leyes, así como, a los nuevos paradigmas que influyen haciendo más dinámica las actividades cotidianas en los docentes, debido al carácter de pertinencia, obligándole e impulsándole a interactuar correctamente de manera social, concretándose las estrategias a seguir para garantizar el éxito organizacional (DELIYORE-VEGA, 2018).

Como ser social el ser humano se tiene que integrar a los diversos grupos con relaciones interpersonales fortalecidas. Al respecto, Moreno y Pérez (2018) comentan que las relaciones en conjunto deben ser naturales o acordadas en proporción con sus capacidades y cultura, que beneficien por medio de cooperación comunicativa y eficiente entre las partes. Es así, como se puede establecer que el desarrollo de las potencialidades competitivas robustece las relaciones entre los integrantes de una institución con un conjunto de procedimientos propios de la gestión del talento humano, en el funcionamiento de los centros educativos.

Las relaciones en las instituciones universitarias son importantes, en vista que, según Chiavenato (2017) las instituciones estriban de los sujetos para que las administren, inspeccionen, maniobren y funcionen. No existe organización sin un personal: toda institución está conformada por ellas, quienes tienen sus manos el triunfo, continuidad y productividad. Por ello, las estrategias que se establecen al interior de la institución, dirigidas a la labor de los individuos, tal como lo señala el autor mencionado, hacen referencia a un punto básico para que hombres y mujeres procuren un tratamiento ideal.

De allí que, las capacidades de los integrantes educativos visualicen desde la esencia del ser, propias de su personalidad, individualidades, valores éticos y morales, aptitudes, actitudes,

necesidades, intereses y conocimiento. En esencia, la acción de comunicativa real, verdadera y efectiva conduzca a consolidar la práctica dinamizada hacia las causas comunes en las instituciones, optimizando el proceso de unificación y armonización en la integración de los individuos a los grupos, producto del sentido de identificación (FURGUERLE-RANGEL *et al.*, 2016).

Es necesario por consiguiente que, se entienda que la gestión del talento humano se desarrolle y de respuesta a un entorno cierto y común. Este enfoque implica que el trabajo del individuo debe trascender en todos los ámbitos locales y que cada actor es el más apropiado para dinamizar el desarrollo institucional; es necesario, por lo tanto, considerar las condiciones del grupo, del contexto y del momento para diseñar cada uno de las acciones, que, durante la ejecución de las funciones de las personas, se vayan fortaleciendo, desde sus habilidades y destrezas, los actos de interconexión entre ellos (JARA, 2020).

La transformación que demanda las organizaciones es un desafío donde se adecúe la gestión del talento humano en las experiencias técnicas al involucrar las capacidades competitivas, con el manejo de tácticas por parte de los involucrados. Arenas y Bayón (2020) expone que los individuos se congregan, con la finalidad de conseguir metas comunes. Es evidente que las organizaciones están buscando nuevas estrategias para hacer frente a la calidad que se le exige, proponiendo acciones que permitan fortalecer socialmente las relaciones continuas a través de la comunicación, dándole significado a las relaciones interpersonales, con las conexiones oportunas y precisas que se correspondan entre las partes que les competen.

Los análisis de la gestión del talento humano, con respecto al perfeccionamiento de las capacidades competitivas, se observa insuficiente. Jara *et al.* (2018) pensaron que las falencias de atención facilitada a las personas y todo su contexto se integran mejorando las mismas, dado que los trabajadores no utilizan sus competencias para alcanzar las interrelaciones productoras. Esto se debe a la inexperiencia que pueden presentar en función a la unión de las relaciones entre las personas para una buena salud educativa; impidiendo se tomen en cuenta las iniciativas por parte de los directivos y profesores.

En vista que, en muchas ocasiones, las instituciones educativas funcionan como legitimadora de la desigualdad, como lo afirma Cornero (2019) no benefician las posibilidades del progreso productivo en la práctica de sus funciones, razón por la cual se efectúan interrelaciones pocas amenas y frívolas que no alcanzan a la alta afinidad con las tareas que tienen que llevar a efecto. En vista de esto la acción de interactuar no se pone de manifiesto, dado que no se acatan jurisprudencia de los educadores y en donde las buenas costumbres

brillan por su ausencia, perdiéndose las competencias, habilidades y capacidades para trabajar, colaborativamente con sus compañeros.

En este sentido, en Chile la educación se halla en progreso de profunda reforma en todos los niveles, dado que los docentes se afrontan, constantemente, a circunstancias en su desempeño de una manera estresante y agotadora; afectando así la gestión de su talento y, por ende, la competitividad ante sus labores diarias (BRITO-PASTRANA; CORTHORN, 2018).

La situación, antes descrita, se refleja en docentes que laboran en una universidad pública, ubicada en la comuna de Puerto Montt de la Región De los Lagos, donde la gestión del talento humano debe redireccionarse a procedimientos más efectivos centrados en una participación más dinámica, flexible, creativa e innovadora. Asimismo, fomentar las falencias de optimar su competitividad a través de competencias que garanticen un servicio educativo de calidad hacia los estudiantes, la integración de actividades que garanticen el desarrollo, las habilidades, la promoción de información ventajoso y significativa que le consienta operar de un carácter más práctico y efectivo.

Partiendo, de lo antes expuesto, la actual indagación tiene como objetivo analizar la gestión del talento humano para el desarrollo de las capacidades competitivas de los docentes de una universidad pública de la comuna de Puerto Montt de la región De los Lagos. Desde la perspectiva holística que envuelve la valoración de las transformaciones que promueven la conducta en la educación superior y, su vez se manejen tácticas que integren las acciones para mejorar el talento en su ámbito profesional.

## Referentes teóricos

### *Perspectivas: Gestión del Talento Humano*

La gestión del talento humano, en el momento actual, debe tener una inmensa cabida para acopiar el discernimiento, destrezas y habilidades, de actualizarse en función a la información, conservar un nivel diferenciado, imprimiendo el modelo axiológico, el compromiso, la calidad humana como individuos, la gestión de su labor y, a su vez la dirección humana (ARENAS; BAYÓN, 2020).

Por su parte, Simancas *et al.* (2018) focalizan la gestión del talento humano como aquella que envuelve la agrupación de escucha, motivación, visualización de las particularidades y fortalezas de cada uno de los trabajadores que hace vida en una institución.

A saber, el talento almacenado por medio de la formación y la práctica, así como también, las capacidades generales y destrezas que posee cada individuo en su labor.

Alarcón-Quinapanta *et al.* (2019) consideran que la gestión del talento humano simboliza una acción valiosa precisa para afrontar los actuales retos que atribuye el contexto en el cual se encuentra una determinada organización. Al mismo tiempo implica estimular la perfección de competencias propias en función los intereses activos en la cual responda al progreso de la gerencia de las aptitudes de los sujetos en cuanto a la labor que efectúa (CUESTA, 2019).

Por ello, al interior de las universidades, la gestión del talento humano es fundamental, dado que intrínsecamente en el recinto de la docencia se amerita de profesionales capaces cuyas habilidades fomenten el progreso universitario, implementar innovaciones, nuevas visiones competitivas dentro el grupo de profesores; generando una formación científica y técnica cada día más relevantes (ANCHUNDIA; CUESTA, 2018).

Es relevante indicar, que la gestión del talento humano busca la transformación, usando estructuras organizacionales con cualidades de forma y manera en la cual se despliegan fines y objetivos en cuanto a los reglamentos, valores éticos y morales que son indispensables que sean aplicados en el ámbito laboral (MATURANA; ANDRADE, 2019). Esto redundará en potenciar competencias, sentido de pertinencia, participación, equilibrio y trabajo colaborativo entre los integrantes; cristianizándose de esta forma en conseguir el progreso para obtener el triunfo en la producción y productividad en el talento intelectual de los estudiantes.

De igual manera, Vera-Barbosa y Blanco-Ariza (2019) plantean que el objetivo de la gestión del talento humano está visualizado en desplegar los programas y procesos que son inherente a la praxis del docente universitario en mantener la efectividad de lograr los fines que plantea para conseguir la excelencia en la instrucción de los alumnos y en el contexto. De allí, la ejecución de planeamientos, regulación y seguimiento de todas las tareas académicas y de vinculación con el medio.

En la gestión del talento humano, según Atará (2020), es esencial poner en práctica distintas funciones y acciones encaminadas en el escenario de la institución en pro de optimar la labor de profesores, con el propósito de fortificar la capacitación del talento de los educadores en aumentar su productividad, optimizar el rendimiento normativo de los estudiantes y la prevención de disminuir la deserción de los mismos; esto representa un componente relevante en la visión estratégica al interior de la universidad.

En este sentido, Fulquez *et al.* (2022), considera que la gestión del talento humano involucra cuatro componentes esenciales: el conocimiento, la habilidad, la actitud y la innovación. En lo que respecta al componente conocimiento, centrado en el saber o conocer en cuanto a la praxis, remediar situaciones conflictivas, proporcionar información, manejo, síntesis y capacidad de análisis en conjunto con los estudiantes (BOM CAMARGO; BOLÍVAR, 2018). El componente habilidad, enmarcado en los elementos del saber hacer, focalizado en el uso y ejecución del conocimiento, es decir, en la resolución de conflictos, el fortalecimiento del pensamiento crítico, la creación y la transformación de la conducta de los estudiantes para que sean insertados en el contexto universitario y la sociedad de una manera efectiva (ZAMBRANO, 2019).

El componente de actitud envuelve el saber hacer en acceder a conseguir y resaltar los fines, hacerse a cargo de los riesgos, mantener cualidades frente a las transformaciones, emprender en valores éticos, obtener la excelencia y encausarse en los resultados del aprendizaje de los estudiantes (DÍAZ; CARDOZA, 2021). Mientras, el componente innovación, se relaciona con la experiencia de habilidades originales, distintas y significativas, que repercutirán en la optimización incesante en la educación y, por ende, facilitar una enseñanza en la construcción de entendimientos en contextos reales con los educandos (CONCHA; SÁNCHEZ; ROJAS, 2020).

En efecto, en el talento humano, actualmente, la innovación juega un papel primordial en el ejercicio del docente porque busca profundizar, colectivamente, en la resolución de problemas que intervienen el desarrollo de las clases, nuevas orientaciones en perfeccionar el bienestar y estilo de vida de los alumnos (MALDONADO-FUENTES; RODRÍGUEZ-ALVEAL, 2016).

### *Desarrollo de la Capacidad Competitiva*

En pensamiento de Monroy *et al.* (2022), plantea que la capacidad competitiva está relacionada con las competencias, destrezas, talentos o escenarios que posee un individuo para competir en una determinada institución, en otras palabras, para compararse y medirse con pares o compañeros en el lugar de trabajo. Asimismo, tiene correspondencia con poseer mejoras en la suficiencia y prácticas con los competidores, envolviendo una visión individual de los resultados que se puedan conseguir (BRACHO, 2016).

Por ello, el desarrollo de la capacidad competitiva proporciona la construcción de competencias para extender iniciativas durante el desempeño en una institución en la cual se

haga más flexible el aprendizaje, efectivas relaciones interpersonales, toma de decisiones, liderazgo y comunicación; accediendo a los individuos progresen en sus capacidades competitivas y la adaptación a las transformaciones con el medio que les rodea (GORDILLO-SALAZAR *et al.*, 2020).

Borja-Ramos *et al.* (2022) piensan que el desarrollo de la capacidad competitiva de los docentes universitarios atañe a una estructura constituida por aspectos tales como: lo cognoscitivo, intelectualismo, prácticas, cualidades y principios interrelacionados que conducen a la efectividad del desempeño profesional y el potenciamiento en el rendimiento académico de los estudiantes.

Al mismo tiempo, el desarrollo de las capacidades competitivas, de acuerdo con Martínez-Huamán (2022), deben estar de la mano con las competencias académicas, comunicativas, el pensamiento creativo y emocional. Esto con la finalidad de consolidar equipos efectivos, en contante innovación, con fines consolidados, se adapten a las transformaciones, altamente responsables con la labor docente, las investigaciones y el vínculo con el ambiente más cercano.

Las competencias académicas, según Vianet (2019) están vinculadas con las destrezas que el docente posee para proceder en diversas situaciones, incluyendo las prácticas diarias, entendimientos, principios, valores éticos y habilidades sociales. Es importante resaltar que esta competencia no solamente está adscrita al desempeño, sino también a la proyección que tienen al interior de la universidad y fuera de ella. Igualmente, la competencia comunicativa, según Pinargote-Macías (2022) están vinculadas con un conjunto de actividades sobre la forma de transmitir información, orientar y coordinar la acción de enseñanza donde se le privilegia al protagonismo activo y el compromiso con los alumnos y la universidad.

La competencia del pensamiento creativo se visualiza en la búsqueda de expectativas y conformidades que pueden ser percibidas con nuevos significados, obtener nuevas cualidades, mediar situaciones conflictivas e incidir en la conducta de los estudiantes de manera proactiva y dinámica (MORENO; LLORCA; HUÉSCAR, 2020). Además, tiene la característica de producir una diversidad de pensamientos que pueden difundirse al interior y fuera del recinto universitario.

Por último, la competencia emocional, según Duran y Costes (2018) entendida como la agrupación de entendimientos, aptitudes, destrezas y prácticas imprescindibles para percibir y regular de manera conveniente las emociones. Asimismo, asiste en la facultad de tomar el conocimiento de los propios sentimientos y con los demás que se encuentran en el contexto

universitario. Esta competencia es fundamental en la praxis de profesores porque el mismo debe empatizar con su labor de manera emocionalmente inteligente, saber manejar adecuadamente sus sentimientos y regular la autoeficacia en el proceso de instrucción y formación de los estudiantes (MARTÍNEZ-SAURA; SÁNCHEZ-LÓPEZ; PÉREZ-GONZÁLEZ, 2021).

Lo antes expuesto, es una parte esencial para el desarrollo de la capacidad competitiva de los docentes, acotando que existen otras capacidades que le son imprescindibles para ejercer su labor desde la docencia, investigación y vinculación con el medio. Sin embargo, las aquí mencionadas, son relevantes porque representan componentes indefectibles para el progreso de los educandos, la universidad y el contexto que se encuentra alrededor de la misma. Así como, la contribución de sembrar y desplegar competencias que logren una mayor gestión y acciones en beneficio de la formación, instrucción, valores, habilidades y aptitudes de los estudiantes en ambientes comprometidos, responsables, sustentables y competitivos.

### **Ruta Metodológica**

Las tomas de decisiones parten de las diversas acciones planteadas para el logro de las metas, la misma se desarrolló tomando como muestra a los docentes que imparten su praxis educativa a nivel de pregrado y postgrado en los diversos turnos, 265 profesores de universidad pública de la comuna de Puerto Montt de la región De los Lagos.

En cuanto a la metodología se aplicó el diseño no experimental, asentado en un enfoque cuantitativo, estudio de campo y descriptivo. Se obtuvo los resultados a partir de la aplicación de un instrumento (cuestionario) aplicado a la muestra, el cual sus respuestas con escala Likert a través del cual se recogió la información sobre cómo lograr la gestión del talento humano en cuanto a: el conocimiento, la habilidad y la innovación, además, sobre la variable capacidades competitivas y sus dimensiones: las competencias académicas, comunicativas, el pensamiento creativo y emocional, dicho instrumento fue respondido en un tiempo de sesenta minutos.

En cuanto al error significativo, los investigadores asumieron, entre menos del 5%, con una seguridad del 95%, con una muestra probabilística sustentado en la teoría, estableciendo previamente una relación entre las variables antes mencionadas, estimándose un valor de  $p < 0.05$ .

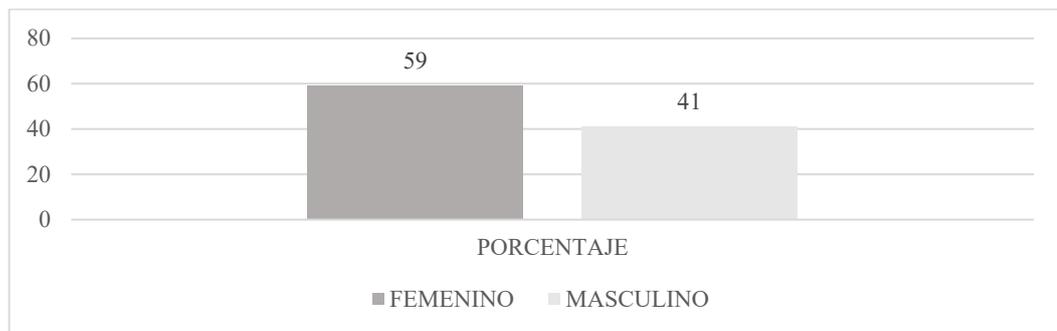
Seguidamente, se usó la correlación de Spearman por ser una medida no paramétrica, a fin de obtener el rango, donde se denotan que los valores deben centrarse entre 1 a -1, el inicial nos induce a una correlación positiva y fuerte, mientras que los que se acercan a -1, plasman la correlación negativa, al tener valores cerca de 0, la correlación es no lineal. Luego se obtuvo el

alfa de Cronbach, se estableció: Conocimiento, 0,85. habilidad, 0,85, innovación, 0,82, lo que condujo a los investigadores a demostrar que son correlaciones directas y significativas.

## Resultados

A nivel organizacional de acuerdo a autores como Simancas et al. (2018). sostienen que a nivel organizacional, el género debe tomarse para ser estudiadas de los empleados, a fin de lograr la planificación, el desarrollo y por ende el surgimiento institucional, situación que garantizará la gestión del talento humano inmerso en la universidad, aunado a la formación profesional del docente encuestado, ver tabla 1.

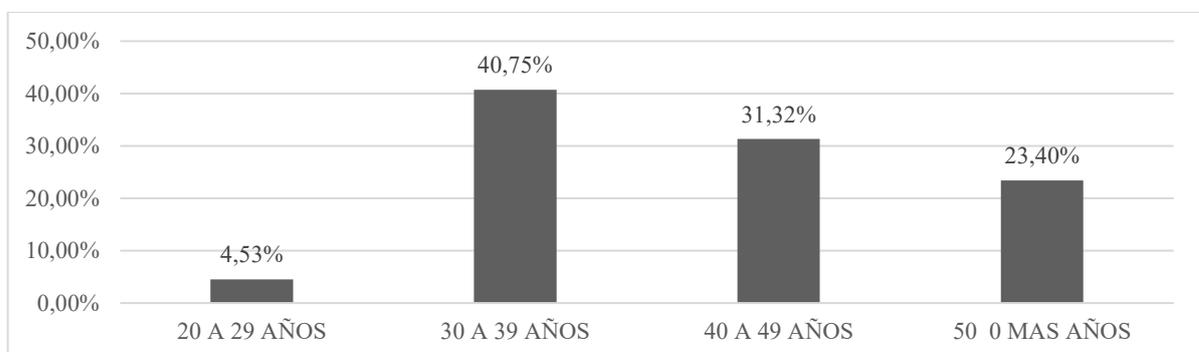
**Tabla 1 – Género docentes encuestados**



Fuente: Elaboración propia

Se observa en la tabla 1 el género de la muestra, representando un 59% correspondió al género femenino (156) y un 41% género masculino (108). En consecuencia, los académicos que desarrollan la praxis educativa dentro de esa casa de estudios son del género femenino.

**Tabla 2 – Frecuencia edad**



Fuente. Elaboración propia

Delimita esta tabla 2, el 4,53% es decir, (12 académicos), sus edades están entre 20 a 29 años, seguido los académicos cuyas edades están entre 30 y 39 años representado en un 40,75%, los profesores entre 40 y 49 años (31,32%), los que tienen edades entre 50 y más, con un (23,40%).

En cuanto al indicador conocimiento, aborda los niveles adecuados y debe mejorar, por parte de los académicos de la Universidad.

**Tabla 3 – Frecuencia indicador conocimiento**

	Conocimiento		
	Debe mejorar	Adecuado	Total
mujeres	69	90	159
%	30,62	69,38	100,00
hombres	35	71	106
%	26,52	73,48	100,00
Total	104	161	265
%	28,57%	71,43%	100%

Fuente: Elaboración propia

Se aborda, en la tabla 3, la coincidencia del 69,38% de los académicos de sexo femenino, con un nivel adecuado del conocimiento, mientras que el 30,62% se encuentran que debe mejorar. En cuanto a los académicos del sexo masculino, 26,52% deben mejorar, contra un 73,48% de este género, situados en el nivel adecuado. Finalmente, un 71,43% de los académicos tienen sus conocimientos adecuados al trabajo que ejecutan, mientras que el 28,57% está en el rango de mejorar en cuanto a dicho indicador.

En cuanto al indicador habilidad, se trató de acuerdo a: debe mejorar, adecuado y “excelente”, obteniéndose:

**Tabla 4 – Frecuencia indicador habilidad**

	Habilidad			Total
	Debe mejorar	Adecuado	Excelente	
femenino	17	85	57	159
%	10,89	52,1	37,01	100
masculino	3	58	45	106
%	3,80	52,92	43,28	100
Total	20	143	102	265
%	8,45%	52,96%	38,59%	100%

Fuente: Elaboración propia

Se puede delimitar en la Tabla 4, los académicos de sexo femenino coinciden en la habilidad que deben mejorar, un 52,1% se apuntan al nivel adecuado, finalmente en este género un 37,01% esta excelente. Por otra parte, el género masculino, registro datos similares a que deben mejorar son un 3,80%, mientras que el adecuado estuvo acotado por 52,92% adecuado en lo que respecta a la habilidad y el resto, el 43,28% en excelente.

**Tabla 5 – Frecuencia indicador innovación**

<b>Innovación</b>				
	Debe mejorar	Adecuado	Excelente	Total
mujeres	10	89	60	159
%	6,29	55,97	37,74	100
hombres	8	67	31	106
%	7,55	63,21	29,25	100
Total	18	156	91	265
%	6,79%	58,88%	34,33%	100%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5, se registra la innovación, donde los académicos específicamente las mujeres registran en un 6,29% que deben mejorar, el adecuado coincide la muestra en 55,97%, y el resto tan solo con un 37,74% excelente. Los hombres plantearon datos en cuanto a lo que debe mejorar en un 7,55%, un 63,21% acotados de adecuados y excelente 29,25%. En cuanto a la correlación entre los indicadores de las variables gestión del talento humano y capacidades competitivas, se determina en la siguiente tabla 6.

**Tabla 6 – Coeficiente de Correlación entre indicadores del talento humano y capacidades competitivas**

	Rho Spearman		Conocimiento	Habilidad	Actitud
Competencias académicas	Coefficiente de correlación	de	,318**	,558**	,647**
	Sig. (bilateral)		0.000	0.000	0.000
	N		265	265	265
Comunicativas	Coefficiente de correlación	de	,367**	,558**	,623**
	Sig. (bilateral)		0.000	0.000	0.000
	N		265	265	265
Pensamiento creativo y emocional	Coefficiente de correlación	de	,266**	,647**	,623**
	Sig. (bilateral)		0.000	0.000	0.000
	N		265	265	265

Dimensión	,317**	,587**	,631**
Total		,511**	

Nota.\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,0

Fuente: Elaboración propia

Al plantearse el análisis rho de Spearman, vinculando las relaciones de las variables establecidas, se determina una correlación positiva moderada y fuerte entre las capacidades competitivas con la actitud. Además, una correlación positiva moderada débil en el conocimiento y estadísticamente significativa.

## Conclusiones

Establecer la vinculación entre el talento humano y la capacidad competitiva dentro de las universidades chilenas es un tema complejo y multifacético. Para comprenderlo, es necesario analizar diferentes aspectos.

En primer lugar, el talento humano se refiere a la calidad de los docentes, investigadores y estudiantes que forman parte de una institución educativa. La presencia de talento humano de alto nivel es esencial y prioritario para que los cuerpos universitarios generen conocimientos específicos que realcen históricamente a dichos con académicos y estudiantes destacados en diversas áreas del conocimiento.

Sin embargo, la capacidad competitiva de una universidad va más allá del talento humano. También implica la infraestructura, los recursos disponibles, los programas de estudio, la vinculación con el sector productivo incidiendo en los conocimientos que le permitan al futuro profesional están en la vanguardia, permitiéndoles la empleabilidad de los egresados. Una universidad puede tener talento humano destacado, pero si carece de los recursos y las políticas adecuadas, su capacidad competitiva puede verse afectada.

Tanto los académicos del género masculino como femenino, independientemente de su edad, aportan al talento humano y la capacidad competitiva en la universidad chilena. Ambos géneros tienen habilidades, conocimientos y experiencias valiosas que enriquecen el entorno académico. Aunque actualmente, el sexo femenino a toma un nivel de participación muy activo dentro de las diferentes ramas y áreas del saber, logrando escalar importantes roles, cuyas edades están comprendidas entre los 30 a 50 años.

Diversidad de perspectivas: La presencia de mujeres docentes en esta franja de edad ha promovido la diversidad de enfoques y perspectivas en la docencia y la investigación. Esto

enriquece la calidad de la educación al ofrecer diferentes puntos de vista y fomentar un ambiente de aprendizaje inclusivo.

No obstante, también existen desafíos en el sistema universitario chileno. Algunas instituciones enfrentan dificultades para atraer y retener talento humano de alto nivel debido a limitaciones presupuestarias o problemas de gestión. Además, la competencia entre las universidades por captar a los mejores estudiantes puede generar un enfoque excesivo en los resultados de ingreso y la acreditación, en lugar de poner énfasis en la calidad de la formación y la generación de conocimiento.

Finalmente, la relación de las variables: la capacidad competitiva y talen humano dentro de la universidad chilenas es compleja y está influenciada por diversos factores. Si bien, la gestión del talento humano es elemental para desarrollar la capacidad competitiva de una institución, también se requiere una combinación de recursos, políticas adecuadas y enfoques académicos para lograr una educación de calidad y una posición competitiva destacada.

## REFERENCIAS

ALARCÓN-QUINAPANTA, M. *et al.* Estudio da Ciência-Tecnologia na Responsabilidade Social e no Talento Humano. **Revista Venezolana de Gerencia**, [S. l.], v. 23, n. 83, p. 699-718, 2019. DOI: <https://doi.org/10.37960/revista.v23i83.24498>.

ANCHUNDIA, A.; CUESTA, A. Sistema de gestão do talento humano e sua influência no nível acadêmico da carreira de Engenharia Industrial da Universidad Técnica de Manabí. **Universidad y Sociedad**, [S. l.], v. 10, n. 4, p. 214-219, 2018. DOI: <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>.

ARENAS, A.; BAYÓN, J. Talento humano e mudança organizacional em empresas de telecomunicações: Madrid-Espanha. **Revista Venezolana de Gerencia**, [S. l.], v. 25, n. 92, p. 1463-1477, 2020. DOI: [10.37960/rvg.v25i92.34274](https://doi.org/10.37960/rvg.v25i92.34274).

ATARÁ, C. **Avaliação do sistema de gestão de talento humano em uma empresa estatal do setor de Hacienda y crédito público mediante o modelo de DeLone e McLean**. 2020. Tese (Engenharia de Sistemas e Computação) – Universidad Nacional de Colombia, 2020. DOI: [10.7925/ian/unal/78585/1019003696](https://doi.org/10.7925/ian/unal/78585/1019003696).2020.

BARRAZA-LÓPEZ, R. Talento ou Talentos: Abordagens da Excepcionalidade Intelectual e suas Implicações no Processo Educacional. **Revista Electrónica Educare**, [S. l.], v. 19, n. 3, p. 1-16, 2015. DOI: <https://doi.org/10.15359/ree.19-3.17>.

BOM CAMARGO, Y.; BOLÍVAR, J. Gestão do conhecimento e ativos intangíveis em universidades públicas: Perspectiva de análise. **Revista Venezolana de Gerencia**, [S. l.], v. 23, n. 82, p. 457-478, 2018. DOI: [10.37960/revista.v23i82.23761](https://doi.org/10.37960/revista.v23i82.23761).

BORJA-RAMOS, O. *et al.* Avaliação de desempenho docente: Competitividade do docente de Educação Básica no Equador. **Revista de Investigación Sigma**, [S. l.], v. 9, n. 02, 2022. DOI: 10.24133/sigma.v9i02.2837.

BRITO-PASTRANA, R.; CORTHORN, C. A presença do professor e sua influência para uma educação significativa: para uma abordagem mindfulness em educação. **Estudios pedagógicos**, [S. l.], v. 44, n. 1, p. 241-258, 2018. DOI: <https://doi.org/10.4067/S0718-07052018000100241>.

BRACHO, I. Inovação como estratégia de competitividade na Colômbia. **Gestão Competitividade e Inovação**, [S. l.], v. 4, n. 2, p. 103-113, 2016. DOI: 10.21500/01239488.2371.

CONCHA, C.; SÁNCHEZ, G.; ROJAS, C. Inovação social no ensino universitário: uma estratégia de interação academia e sociedade. **Revista Venezolana de Gerencia**, [S. l.], v. 25, n. 4, p. 347-363, 2020. DOI: 10.21311/35196.

CORNERO, J. **Talento humano e a competência docente**. 4. ed. México: Trillas editoras, 2019.

CUESTA, A. **Gestão do talento humano e do conhecimento**. Bogotá: ECOE Ediciones, 2019.

CHIAVENATO, I. **Administração de Recursos humanos**. 10. ed. México: McGraw Hill, 2017.

DÍAZ, M.; CARDOZA, M. Habilidades e atitudes de pesquisa em estudantes de mestrado em educação. **Revista Venezolana de Gerencia**, [S. l.], v. 26, n. 6, p. 410-425, 2021. DOI: 10.52080/rvgluz.26.e6.25.

DELIYORE-VEGA, M. A Comunicação Alternativa: Uma Ferramenta para a Inclusão Social das Pessoas com Deficiência. **Revista Electrónica Educare**, [S. l.], v. 22, n. 1, p. 1-16, 2018. DOI: <https://doi.org/10.15359/ree.22-1.13>.

DURAN, C.; COSTES, A. Efecto de los juegos motores sobre la toma de conciencia emocional. **Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y el Deporte**, [S. l.], v. 18, n. 70, p. 227-245, 2018. DOI: 10.15366/RIMCAFD2018.70.003.

FULQUEZ, S. *et al.* Gestión del talento humano, calidad, competencias socioemocionales y bienestar psicológico: el reto profesionalizador de las universidades. **Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo**, [S. l.], v. 13, n. 25, 2022. DOI: 10.23913/RIDE.V13I25.1276.

FURGUERLE-RANGEL, J. *et al.* Management Strategies in Basic Education and Participation of Parents. **Revista Electrónica Educare**, [S. l.], v. 20, n. 2, p. 1-20, 2016. DOI: 10.15359/REE.20-2.1.

GORDILLO-SALAZAR, J. *et al.* La productividad académica en las instituciones de educación superior en México: de la teoría a la práctica. **Propósitos y Representaciones**, [S. l.], v. 8, n. 3, e441, 2020. DOI: 10.20511/PYR2020.V8N3.441.

JARA, A. *et al.* Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. **Revista Venezolana de Gerencia**, [S. l.], v. 23, n. 83, p. 740-758, 2018.

JARA, R. El desempeño de los profesores noveles de ciencias: las competencias profesionales que desarrollan durante los primeros años de ejercicio profesional. **Revista de Investigación Educativa Latinoamericana**, [S. l.], n. 57, v. 1, p. 1-18, 2020. DOI: <https://doi.org/10.7764/PEL.57.1.2020.2>.

MATURANA, D.; ANDRADE, V. La relación entre la formalización de las prácticas de gestión humana y la productividad de las MIPYMES. **Innovar**, [S. l.], v. 29, n. 74, p. 101–14, 2019. DOI: 10.15446/INNOVAR.V29N74.82091.

MALDONADO-FUENTES, A.; RODRÍGUEZ-ALVEAL, F. Innovación en los Procesos de Enseñanza-Aprendizaje: Un Estudio de Caso Utilizando la Enseñanza Justo a Tiempo y la Instrucción entre Pares. **Revista Electrónica Educare**, [S. l.], v. 20, n. 2, p. 1-21, 2016. DOI: 10.15359/REE.20-2.14.

MARTÍNEZ-HUAMÁN, E. *et al.* Gestión educativa y competencias: concepciones del docente universitario. **Revista Venezolana de Gerencia**, [S. l.], v. 27, n. 7, p. 266-280, 2022. DOI: 10.52080/RVGLUZ.27.7.18.

MARTÍNEZ-SAURA, H.; SÁNCHEZ-LÓPEZ, M.; PÉREZ-GONZÁLEZ, J. Competencia emocional en docentes de Infantil y Primaria y estudiantes universitarios de los Grados de Educación Infantil y Primaria. **Estudios Sobre Educación**, [S. l.], n. 42, p. 9-33, 2021. DOI: 10.15581/004.42.001.

MONROY, L. Fortalecimiento en la competitividad de las MIPYMES del corredor Productivo Rinn (Zipaquirá, Cajicá y Chía) por medio de estrategias de innovación. **Revista Universidad y Sociedad**, [S. l.], v. 14, n. S2, p. 566-576, 2022. DOI: <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2828/2784>.

MORENO, S.; PÉREZ, E. Relaciones interpersonales en el clima laboral de la Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. **Revista CES Derecho**, [S. l.], v. 9, n. 1, p. 13-33, 2018.

MORENO, J.; LLORCA, M.; HUÉSCAR, E. Estilo de enseñanza, apoyo a la autonomía y competencias en adolescentes. **Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y del Deporte**, [S. l.], v. 20, n. 80, 2020. DOI: [https://revistas.uam.es/rimcafd/article/view/rimcafd2020\\_80\\_007/13199](https://revistas.uam.es/rimcafd/article/view/rimcafd2020_80_007/13199).

SIMANCAS, R. *et al.* Administración del capital humano: factor de productividad empresarial en pequeñas y medianas empresas de Barranquilla. **Revista Venezolana de Gerencia**, [S. l.], v. 23, n. 82, p. 377-391, 2018. DOI: 10.37960/revista.v23i82.23754.

PINARGOTE-MACÍAS, E. *et al.* Competencias del docente universitario en tiempos de pandemia. **Revista Venezolana de Gerencia**, [S. l.], v. 27, n. 7, p. 347-359, 2022. DOI: 10.52080/RVGLUZ.27.7.23.

VERA-BARBOSA, A.; BLANCO-ARIZA, A. Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. **Innovar**, [S. l.], v. 29, n. 74, p. 25-44, 2019. DOI: 10.15446/INNOVAR.V29N74.82059.

VIANET, C. Competencias del gerente educativo en instituciones educativas de Riohacha, Colombia. **Telos**, [S. l.], v. 21, n. 3, p. 564-577, 2019.

ZAMBRANO, A. Naturaleza y diferenciación del saber pedagógico y didáctico. **Pedagogía y Saberes**, [S. l.], n. 50, p. 75-84, 2019.

**Procesamiento y edición: Editora Iberoamericana de Educación - EIAE.**  
Corrección, formateo, normalización y traducción.

