

# Gestión del talento humano con tecnología: impacto en la productividad y clima laboral para el desarrollo organizacional

Andrea Johanna Ramírez Encalada<sup>1</sup>

Javier Alejandro Bermeo Pacheco<sup>2</sup>

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre la gestión del talento humano con tecnología, el clima laboral y la productividad laboral en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Técnica de Machala. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, alcance correlacional y corte transversal. La población estuvo conformada por 143 trabajadores, mientras que la muestra efectiva correspondió a 61 participantes pertenecientes a los distintos grupos laborales de la unidad académica. La técnica de recolección de datos fue la encuesta, aplicada mediante un cuestionario estructurado con escala tipo Likert de cinco niveles, organizado en cuatro dimensiones: gestión del talento humano, tecnología en la gestión del talento humano, clima laboral y productividad laboral. Los resultados evidenciaron una valoración favorable de las variables analizadas, destacándose la productividad laboral ( $M = 4,55$ ), la tecnología en la gestión del talento humano ( $M = 4,43$ ) y el clima laboral ( $M = 4,33$ ). Asimismo, se identificaron correlaciones positivas entre las dimensiones estudiadas, siendo la más significativa la relación entre tecnología y productividad laboral ( $r = 0,838$ ), seguida de la relación entre gestión del talento humano y clima laboral ( $r = 0,793$ ). Estos hallazgos permiten concluir que la incorporación de herramientas tecnológicas en los procesos de gestión del talento humano contribuye favorablemente al fortalecimiento del clima laboral y la productividad institucional.

### Palabras clave:

Gestión del talento humano; tecnología organizacional; clima laboral; productividad laboral; educación superior pública.

1. Universidad Técnica de Machala, Ecuador.

[ajramireze@utmachala.edu.ec](mailto:ajramireze@utmachala.edu.ec) / <https://orcid.org/0009-0003-0250-2813>

2. Universidad Técnica de Machala, Ecuador.

[jbermeo@utmachala.edu.ec](mailto:jbermeo@utmachala.edu.ec) / <https://orcid.org/0000-0003-4606-3464>

Como citar: Ramírez, A. J. Bermeo, J.A. (2026). Gestión del talento humano con tecnología: impacto en la productividad y clima laboral para el desarrollo organizacional. *Sapientiae*, 12(1), 111-122. <https://doi.org/10.37293/sapientiae121.09>



# Technology-Driven Strategic Human Resource Management: Its Impact on Productivity, Organizational Climate, and Corporate Development

## Abstract

The objective of this research was to analyze the relationship between technology-driven human talent management, organizational climate, and labor productivity within the Faculty of Business Sciences at the Technical University of Machala (Universidad Técnica de Machala). The study adopted a quantitative approach with a non-experimental, cross-sectional, correlational design. The total population comprised 143 workers, from which an effective sample of 61 participants was drawn, representing various occupational groups within the academic unit. Data collection was conducted utilizing a survey technique implemented through a structured, five-point Likert scale questionnaire, which was organized into four primary dimensions: human talent management, technology in human talent management, organizational climate, and labor productivity. The empirical results demonstrated a favorable assessment of the analyzed variables, with the highest scores observed in labor productivity ( $M = 4.55$ ), technology in human talent management ( $M = 4.43$ ), and organizational climate ( $M = 4.33$ ). Furthermore, statistically significant positive correlations were identified between the dimensions under study; the most prominent relationship emerged between technology and labor productivity ( $r = .838$ ), followed by the correlation between human talent management and organizational climate ( $r = .793$ ). These findings support the conclusion that integrating technological tools into human talent management processes contributes favorably to strengthening both the organizational climate and institutional productivity.

**Keywords:** human talent management; organizational technology; organizational climate; labor productivity; public higher education

---

## Gestão de talentos com tecnologia: impacto na produtividade e no clima organizacional para o desenvolvimento organizacional

## Resumo

O presente estudo teve como objetivo analisar a relação entre a gestão de talentos com tecnologia, o clima organizacional e a produtividade do trabalho na Faculdade de Ciências Empresariais da Universidade Técnica de Machala. A pesquisa foi desenvolvida sob uma abordagem quantitativa, com delineamento não experimental, alcance correlacional e corte transversal. A população foi composta por 143 trabalhadores, enquanto a amostra efetiva correspondeu a 61 participantes pertencentes aos diferentes grupos ocupacionais da unidade acadêmica. A técnica de coleta de dados foi a aplicação de um questionário estruturado com escala Likert de cinco pontos, organizado em quatro dimensões: gestão de talentos, tecnologia na gestão de talentos, clima organizacional e produtividade do trabalho. Os resultados evidenciaram uma avaliação favorável das variáveis analisadas, destacando-se a produtividade do trabalho ( $M = 4,55$ ), a tecnologia na gestão de talentos ( $M = 4,43$ ) e o clima organizacional ( $M = 4,33$ ). Além disso, foram identificadas correlações positivas entre as dimensões estudadas, sendo a mais significativa a relação entre tecnologia e produtividade do trabalho ( $r = 0,838$ ), seguida da relação entre gestão de talentos e clima organizacional ( $r = 0,793$ ). Esses achados permitem concluir que a incorporação de ferramentas tecnológicas nos processos de gestão de talentos está associada ao fortalecimento do clima organizacional e da produtividade institucional.

**Palavras-chave:** gestão de talentos; tecnologia organizacional; clima organizacional; produtividade do trabalho; ensino superior público.



## Introducción

En las últimas décadas, la gestión del talento humano ha experimentado una transformación significativa, pasando de un enfoque tradicional centrado en funciones administrativas hacia una visión estratégica orientada al desarrollo de capacidades y al fortalecimiento del desempeño organizacional. Este cambio responde a la necesidad de las organizaciones de adaptarse a entornos dinámicos, donde el talento humano se reconoce como un factor clave para la eficiencia y la sostenibilidad institucional.

En el sector público, esta evolución adquiere especial relevancia, debido a que la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía depende en gran medida de la capacidad de las instituciones para gestionar adecuadamente a su personal. Diversas investigaciones han evidenciado que la gestión del talento humano constituye un elemento determinante en la eficiencia administrativa, particularmente en escenarios donde persisten limitaciones estructurales como la rigidez organizacional, la insuficiente capacitación y la débil implementación de políticas orientadas al desarrollo del personal (Dueñas Holguín & Moreno Cevallos, 2024; Jara et al., 2018).

En el ámbito de la educación superior pública, estas condiciones se complejizan debido a la coexistencia de múltiples regímenes laborales y a la necesidad de articular funciones académicas y administrativas. Bajo estas circunstancias, la gestión del talento humano se consolida como un eje estratégico para mejorar el desempeño laboral y optimizar los procesos institucionales. Evidencia empírica reciente ha demostrado que existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, impactando dimensiones como la calidad, la eficiencia y la eficacia del trabajo (León-Aguilar & Villanueva-Figueroa, 2025; Figueroa-González et al., 2024).

En el caso de la Universidad Técnica de Machala, institución pública de educación superior ubicada en la provincia de El Oro, Ecuador, se registra un aproximado de 792 trabajadores, distribuidos entre personal docente, administrativo y trabajadores sujetos a distintos regímenes legales, según datos institucionales vigentes al 23 de marzo de 2026. A partir de esta estructura, el estudio se delimita a la Facultad de Ciencias Empresariales, seleccionada por el acceso directo a la población y a la información, lo que garantiza la viabilidad del proceso investigativo.

Ahora bien, la literatura especializada no solo resalta la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño, sino también su interacción con variables de carácter psicosocial. En particular, el clima laboral se reconoce como un elemento determinante en el comportamiento organizacional, al estar asociado con factores como la comunicación, el liderazgo y la motivación. Desde esta perspectiva, la inteligencia emocional se posiciona como un componente relevante en la construcción de entornos laborales positivos, favoreciendo relaciones interpersonales adecuadas y contribuyendo al mejoramiento del desempeño laboral (Carrillo et al., 2018).

De igual manera, se ha identificado que factores como la capacitación continua, el desarrollo de competencias y los sistemas de incentivos inciden directamente en la productividad y en la satisfacción laboral de los trabajadores, reforzando la importancia de una gestión del talento humano integral y estratégica (Dueñas Holguín & Moreno Cevallos, 2024; León-Aguilar & Villanueva-Figueroa, 2025). No obstante, a pesar de estos avances, en muchas unidades académicas aún persiste una limitada evidencia empírica que permita comprender de manera articulada la relación entre la gestión del talento humano, el clima laboral y la productividad.

Esta brecha resulta particularmente relevante en instituciones públicas de educación superior, donde la implementación de estrategias de gestión del talento humano enfrenta desafíos asociados a factores estructurales, normativos y culturales (Dueñas Holguín & Moreno Cevallos, 2024). En este escenario, la incorporación de herramientas tecnológicas en la gestión del talento humano ha adquirido una creciente relevancia, al permitir optimizar procesos como la capacitación, la evaluación del desempeño y la comunicación organizacional. La digitalización de la gestión del talento humano no solo contribuye a mejorar la eficiencia institucional, sino que también incide en la experiencia laboral de los trabajadores, influyendo en variables como el clima laboral y la productividad. Diversos estudios han evidenciado que el uso de tecnologías, incluyendo herramientas digitales e inteligencia artificial, favorece la optimización de procesos organizacionales y mejora los resultados en el desempeño y la satisfacción laboral (Trujillo et al., 2026). Asimismo, la modernización de la gestión pública, apoyada en el uso de tecnologías y en el fortalecimiento de la gestión del talento humano, se ha vinculado con mejoras en la eficiencia organizacional y en el rendimiento institucional (Valencia et al., 2025). No obstante, en el contexto de las instituciones de educación superior pública, aún existe limitada evidencia empírica que permita comprender cómo el uso de la tecnología en la gestión del talento humano impacta en estos resultados organizacionales.

En función de lo expuesto, surge la siguiente interrogante de investigación: ¿Cuál es el impacto de la gestión del talento humano con tecnología en la productividad y el clima laboral en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Técnica de Machala?

Desde una perspectiva teórica, el estudio aporta al análisis de la gestión del talento humano en su dimensión estratégica, integrando variables organizacionales y humanas que inciden en el desempeño laboral. En el plano empírico, contribuye con evidencia en un contexto específico de educación superior pública, donde aún existen limitaciones en la investigación aplicada. En el ámbito práctico, los resultados permitirán orientar la toma de decisiones institucionales, promoviendo estrategias que fortalezcan el clima laboral y la productividad.

En este sentido, el objetivo de la presente investigación es analizar el impacto de la gestión del talento humano con tecnología en la productividad y el clima laboral en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Técnica de Machala.

## Marco Teórico

### Gestión del talento humano

La gestión del talento humano se ha consolidado como un eje estratégico para el desarrollo organizacional, al integrar procesos orientados a atraer, desarrollar, motivar, evaluar y retener a las personas en función de los objetivos institucionales. Esta perspectiva supera la visión tradicional del recurso humano como un elemento meramente operativo y reconoce a los trabajadores como portadores de conocimientos, competencias, habilidades, creatividad e innovación, capaces de generar valor y fortalecer el desempeño organizacional (Chiavenato, 2020). En concordancia con este enfoque, Cabrera Dávila (2025) sostiene que, en las instituciones públicas, la gestión estratégica del talento humano favorece el desarrollo de competencias, incrementa la eficiencia organizacional y mejora la calidad de los servicios mediante prácticas orientadas al fortalecimiento continuo del desempeño [institucional.es](https://www.institucional.es)

Desde este enfoque, la gestión del talento humano no se limita a la administración de personal, sino que implica articular políticas, procesos y prácticas que favorezcan el desempeño, la satisfacción laboral, la productividad y la sostenibilidad institucional. Estudios recientes sostienen que una adecuada gestión del talento humano incide directamente en el compromiso, la productividad y la retención de los trabajadores, especialmente cuando existe alineación entre las políticas organizacionales y las necesidades del personal (Pibaque & Mera, 2025). Además, la literatura latinoamericana destaca que la gestión del talento humano permite fortalecer el desempeño laboral, la eficiencia y la calidad de los servicios institucionales (Jara Martínez et al., 2018; León-Aguilar & Villanueva-Figueroa, 2025).

En el sector público, la gestión del talento humano adquiere una dimensión particular, debido a la necesidad de responder a estructuras normativas, procesos administrativos formales y demandas ciudadanas de eficiencia y calidad. En este ámbito, las investigaciones han identificado que factores como la capacitación, la motivación, el liderazgo, la evaluación del desempeño y el reconocimiento laboral son determinantes para mejorar la eficiencia institucional (Dueñas Holguín & Moreno Cevallos, 2024; Valencia et al., 2025). De igual manera, en el contexto educativo latinoamericano, la gestión del talento humano se relaciona con el bienestar laboral, el desarrollo profesional, la retención del personal calificado y la calidad de los resultados institucionales (Trujillo et al., 2026).

Por tanto, para esta investigación, la gestión del talento humano se comprende como un proceso estratégico que articula las capacidades de los trabajadores con los objetivos institucionales, favoreciendo el desempeño, el clima laboral y la productividad dentro de una unidad académica pública.

### Tecnología en la gestión del talento humano

La transformación digital ha modificado la manera en que las organizaciones gestionan a su personal. En este escenario, la tecnología aplicada a la gestión del talento humano permite optimizar procesos como la administración de información, la comunicación interna, la capacitación, la evaluación del desempeño y el seguimiento de resultados. Chiavenato (2020) plantea que los sistemas de información, los bancos de datos y las plataformas administrativas forman parte de los procesos modernos de supervisión y gestión del talento humano.

En el ámbito educativo latinoamericano, la literatura reciente reconoce que el manejo adecuado de la tecnología facilita tanto la gestión institucional como el desarrollo profesional del personal. La revisión sistemática de Trujillo et al. (2026), basada en artículos publicados entre 2020 y 2024 en bases como SciELO, Latindex, Dialnet y Scopus, destaca que la tecnología contribuye al desarrollo profesional, a la gestión del talento y al fortalecimiento de los resultados educativos.

En el sector público, la digitalización también se vincula con la modernización administrativa. Estudios recientes sostienen que la incorporación de tecnologías digitales, junto con la gestión del talento humano y el fortalecimiento de la gobernanza, condiciona la productividad y el desempeño laboral en las instituciones públicas (Valencia et al., 2025). Sin

embargo, la tecnología por sí sola no garantiza mejoras organizacionales; requiere capacitación, alfabetización digital y una gestión estratégica que permita a los trabajadores adaptarse a los cambios tecnológicos sin percibirlos como amenaza.

En consecuencia, la tecnología en la gestión del talento humano debe entenderse como un medio para mejorar la eficiencia, la toma de decisiones, la comunicación y el desarrollo de competencias. En el caso de una institución de educación superior pública, su uso puede contribuir a mejorar los procesos internos y fortalecer la productividad laboral, siempre que se integre con estrategias de capacitación, liderazgo y acompañamiento institucional.

### **Tecnología aplicada en la gestión del talento humano en el contexto institucional**

En el contexto actual, la tecnología aplicada a la gestión del talento humano no se limita únicamente a la digitalización de procesos administrativos, sino que abarca un conjunto de herramientas, plataformas y sistemas que permiten optimizar la gestión organizacional y mejorar el desempeño laboral. En las instituciones de educación superior, esta tecnología se materializa a través de sistemas de gestión institucional, plataformas digitales y herramientas de apoyo que facilitan la administración de información, la comunicación interna y el seguimiento de actividades (Trujillo et al., 2026).

Desde una perspectiva organizacional, la incorporación de tecnologías en la gestión del talento humano se vincula con la modernización de los procesos administrativos y el fortalecimiento de la eficiencia institucional, especialmente en el sector público, donde la digitalización permite superar limitaciones estructurales y mejorar la calidad de los servicios (Valencia et al., 2025). Asimismo, el uso de herramientas tecnológicas contribuye al desarrollo de competencias digitales en los trabajadores, favoreciendo su desempeño y adaptación a entornos laborales dinámicos (Dueñas Holguín & Moreno Cevallos, 2024).

En el caso de la Universidad Técnica de Machala, la incorporación de tecnología en la gestión institucional se evidencia en la implementación de sistemas como el Sistema de Información de la Universidad Técnica de Machala (SIUTMACH), el cual permite gestionar procesos académicos y administrativos mediante plataformas digitales integradas, facilitando el acceso a la información, la automatización de tareas y la mejora en la toma de decisiones institucionales (Universidad Técnica de Machala, s.f.). De igual manera, herramientas como el Sistema de Gestión Documental y Archivo (SIGEDA) permiten la administración física y electrónica de documentos, contribuyendo a la conservación de la memoria institucional y a la eficiencia en la gestión documental.

Adicionalmente, el uso de herramientas digitales emergentes, como la inteligencia artificial generativa, ha comenzado a incidir en actividades relacionadas con la elaboración de informes, la gestión de información y el apoyo en la toma de decisiones. Estas tecnologías, si bien no sustituyen el trabajo humano, representan un complemento que puede potenciar las capacidades del talento humano, optimizando tiempos y mejorando la calidad de los resultados organizacionales.

En este sentido, la tecnología en la gestión del talento humano debe entenderse como un componente transversal que influye en la eficiencia organizacional, la comunicación interna, el clima laboral y la productividad, especialmente cuando su implementación se articula con estrategias de capacitación, liderazgo y desarrollo del personal.

### **Clima laboral**

El clima laboral constituye una variable central del comportamiento organizacional, porque refleja la percepción que tienen los trabajadores sobre su ambiente de trabajo, sus relaciones interpersonales, el liderazgo, la comunicación, la motivación y las condiciones organizacionales. Andrade y Betancourth (2018) sostienen que el clima organizacional está relacionado con el bienestar integral de los colaboradores y que su fortalecimiento requiere acciones sobre dimensiones como liderazgo, motivación, reciprocidad, participación, solución de conflictos e intercambio de información.

Desde esta perspectiva, el clima laboral no depende únicamente de condiciones físicas o administrativas, sino también de factores psicosociales y emocionales. La literatura evidencia que un ambiente laboral favorable fortalece el compromiso, la satisfacción, el sentido de pertenencia y el cumplimiento eficaz de las tareas. Por el contrario, un clima laboral deteriorado puede generar conflictos, desmotivación, rotación, ausentismo y disminución de la productividad (Andrade & Betancourth, 2018).

Asimismo, la inteligencia emocional se ha convertido en un factor relevante para comprender el clima laboral. Sandoval y Carvajal (2024) sostienen que la inteligencia emocional favorece la comunicación efectiva, la empatía, la resolución de conflictos y la construcción de relaciones laborales positivas. En este sentido, los trabajadores y líderes con mayor capacidad para regular emociones, comunicarse de manera asertiva y actuar con empatía pueden contribuir a un clima laboral más saludable y productivo.

En instituciones públicas, donde coexisten diversos regímenes laborales, funciones académicas y administrativas, el clima laboral adquiere mayor importancia, pues incide en la colaboración, la percepción de justicia, la motivación y el desempeño. Por ello, su análisis resulta fundamental para comprender cómo las condiciones organizacionales y humanas influyen en la productividad laboral.

### **Productividad laboral**

La productividad laboral se relaciona con la capacidad de los trabajadores para generar resultados eficientes, eficaces y de calidad en función de los recursos disponibles. No se limita a la cantidad de tareas realizadas, sino que también implica cumplimiento de objetivos, calidad del servicio, eficiencia en los procesos y aporte al desarrollo organizacional.

Diversos estudios vinculan la productividad con la gestión del talento humano. Pibaque y Mera (2025) señalan que la ausencia de estrategias efectivas de capacitación, motivación y reconocimiento puede afectar el rendimiento organizacional, mientras que la alineación entre políticas de gestión y expectativas del personal contribuye a potenciar el desempeño. De igual manera, León-Aguilar y Villanueva-Figueroa (2025) evidencian una relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, particularmente en dimensiones como calidad, eficiencia y eficacia.

La productividad también se encuentra relacionada con las condiciones laborales, los incentivos y la responsabilidad institucional. Castillo et al. (2024) sostienen que el cumplimiento de responsabilidades laborales, beneficios, incentivos y condiciones adecuadas puede incidir en la productividad de los trabajadores. Esta perspectiva permite comprender que la productividad no depende únicamente del esfuerzo individual, sino también de las condiciones organizacionales que favorecen o limitan el desempeño.

En el sector público, la productividad se vincula con la eficiencia institucional y la calidad del servicio. Dueñas Holguín & Moreno Cevallos (2024) destacan que la capacitación continua, los modelos basados en competencias, la motivación y el reconocimiento son factores que fortalecen el desempeño organizacional. Por tanto, analizar la productividad laboral en una unidad académica pública exige considerar tanto las capacidades individuales como las prácticas de gestión, el clima laboral y las condiciones institucionales.

### **Fundamento teórico de la investigación**

El presente estudio se sustenta en diversos enfoques teóricos que permiten comprender la relación entre la gestión del talento humano con tecnología, el clima laboral y la productividad en el contexto organizacional.

En primer lugar, desde la teoría de recursos y capacidades (Resource-Based View, RBV), el talento humano es considerado un recurso estratégico que puede generar ventajas competitivas sostenibles, en la medida en que sus conocimientos, habilidades y competencias aportan valor a la organización (Barney, 1991). En este sentido, una adecuada gestión del talento humano, apoyada en el uso de herramientas tecnológicas, permite potenciar dichas capacidades y mejorar los resultados organizacionales. Esta perspectiva ha sido reforzada por estudios recientes que destacan el papel del talento humano en el desempeño institucional y la eficiencia organizacional (Dueñas Holguín & Moreno Cevallos, 2024; León-Aguilar & Villanueva-Figueroa, 2025).

Por otra parte, la teoría del comportamiento organizacional explica cómo las percepciones, actitudes y relaciones interpersonales dentro del entorno laboral influyen en variables como el clima laboral y el desempeño de los trabajadores. Desde esta perspectiva, factores como la motivación, el liderazgo y la comunicación inciden directamente en la productividad y en la calidad del trabajo realizado (Andrade & Betancourth, 2018; Sandoval & Carvajal, 2024). En este marco, el clima laboral se configura como un elemento mediador entre las prácticas de gestión del talento humano y los resultados organizacionales.

Adicionalmente, la incorporación de la tecnología en la gestión del talento humano puede analizarse desde el enfoque de la aceptación tecnológica, el cual sostiene que el uso de herramientas digitales depende de la percepción de utilidad y facilidad de uso por parte de los individuos (Davis, 1989). En este sentido, la implementación de sistemas digitales, plataformas institucionales y herramientas tecnológicas en el ámbito organizacional puede influir en la manera en que los trabajadores desarrollan sus actividades, impactando en su desempeño y en la eficiencia organizacional. Estudios recientes han evidenciado que la digitalización y la modernización de la gestión pública, en conjunto con la gestión del talento humano, condicionan la productividad y el rendimiento institucional (Valencia et al., 2025; Trujillo et al., 2026).

En conjunto, estos enfoques teóricos permiten sustentar la relación entre la gestión del talento humano con tecnología, el clima laboral y la productividad, proporcionando un marco conceptual sólido que orienta el desarrollo de la presente investigación.

## Relación entre la gestión del talento humano con tecnología, el clima laboral y la productividad

La literatura revisada permite sostener que la gestión del talento humano, el clima laboral y la productividad mantienen una relación interdependiente. En el contexto actual, esta relación se ve fortalecida por la incorporación de herramientas tecnológicas en la gestión organizacional, las cuales permiten optimizar procesos, mejorar la comunicación interna y facilitar la toma de decisiones. En este sentido, la gestión del talento humano con tecnología actúa como eje articulador, ya que, mediante procesos de capacitación, evaluación del desempeño, automatización de tareas y uso de sistemas digitales puede incidir en la percepción que los trabajadores tienen sobre su entorno laboral y, a su vez, en su rendimiento.

Desde el enfoque estratégico, una adecuada gestión del talento humano fortalece el compromiso, la satisfacción y la motivación laboral, generando condiciones favorables para un mejor clima organizacional (Jara Martínez et al., 2018; Pibaque & Mera, 2025). Asimismo, una gestión eficaz del talento humano favorece el desarrollo de capacidades, la optimización del desempeño y el incremento de la productividad laboral, al alinear las competencias del personal con los objetivos institucionales (Roldán et al., 2024). A su vez, un clima laboral positivo fortalece la comunicación, el liderazgo, la cooperación y la resolución de conflictos, elementos que repercuten directamente en el desempeño y la productividad de los trabajadores (Andrade & Betancourth, 2018; Sandoval & Carvajal, 2024).

La evidencia reciente en instituciones públicas refuerza esta relación. León-Aguilar y Villanueva-Figueroa (2025) reportan correlaciones positivas entre gestión del talento humano y desempeño laboral, mientras que Dueñas Holguín & Moreno Cevallos (2024) destacan que las prácticas de talento humano impulsan la eficiencia administrativa y el desempeño organizacional. En esa misma línea, Valencia et al. (2025) concluyen que la modernización de la gestión pública, la digitalización, la gestión del talento humano y la gobernanza condicionan la productividad del sector público, evidenciando el papel de la tecnología como elemento integrador en los procesos organizacionales.

## Metodología

En consecuencia, la presente investigación se sustenta en la premisa de que la gestión del talento humano con tecnología puede influir en la productividad laboral de los trabajadores, especialmente cuando fortalece el clima laboral, promueve la motivación, desarrolla competencias y genera condiciones institucionales favorables. Esta relación resulta especialmente pertinente en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Técnica de Machala, donde confluyen funciones académicas, administrativas y operativas bajo una estructura pública de educación superior, apoyada en el uso de sistemas institucionales y herramientas tecnológicas para la gestión organizacional.

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, orientado a analizar la relación entre la gestión del talento humano con tecnología, el clima laboral y la productividad laboral, a partir de la recolección y análisis de datos numéricos (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018; Ñaupas et al., 2020). El estudio fue de tipo aplicado, con diseño no experimental, alcance correlacional y corte transversal, debido a que las variables fueron observadas en su contexto natural en un único momento temporal.

La población estuvo conformada por 143 trabajadores de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Técnica de Machala (120 docentes, 13 administrativos y 10 trabajadores), optándose inicialmente por un muestreo censal debido al tamaño manejable del universo de estudio (Ñaupas et al., 2020). No obstante, la muestra efectiva quedó integrada por 61 participantes que respondieron voluntariamente el instrumento de investigación, manteniéndose representación de los distintos grupos laborales de la unidad académica.

La técnica de recolección de datos fue la encuesta, aplicada a través de un cuestionario estructurado con escala tipo Likert de cinco niveles (Likert, 1932), organizado en cuatro dimensiones: gestión del talento humano, tecnología en la gestión del talento humano, clima laboral y productividad laboral. El uso de instrumentos estructurados permite sistematizar la información y facilitar su análisis e interpretación dentro del proceso investigativo (Vásquez-Moreno et al., 2024).

## Resultados y discusión

La validez del instrumento se garantizó mediante revisión de contenido, con el propósito de verificar la pertinencia y claridad de los ítems en relación con las variables objeto de estudio. El rigor metodológico constituye un elemento fundamental para garantizar la calidad de los resultados obtenidos (Espinoza-Freire, 2025; Caballero Merlo, 2025). Para el análisis de los datos se empleó estadística descriptiva, utilizando frecuencias, porcentajes y medidas de tendencia central, como la media, lo que permitió identificar tendencias y percepciones asociadas a la gestión del talento humano con

tecnología, el clima laboral y la productividad laboral. Finalmente, se garantizaron principios éticos como la participación voluntaria, la confidencialidad y el anonimato de los participantes durante todo el proceso investigativo (Ñaupas et al., 2020).

### Caracterización de la muestra

La muestra efectiva estuvo conformada por 61 trabajadores de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Técnica de Machala, equivalentes al 42,6% de la población total objeto de estudio. Del total de participantes, el 75,4% correspondió al personal docente, el 18% al personal administrativo y el 6,6% a trabajadores sujetos al Código del Trabajo. Asimismo, predominó el personal con más de diez años de permanencia institucional, lo cual fortalece la confiabilidad de las respuestas obtenidas debido al conocimiento acumulado sobre la dinámica organizacional y tecnológica de la institución.

**Tabla 1.**  
Características de la muestra

| VARIABLE        | FRECUENCIA | %          |
|-----------------|------------|------------|
| Docentes        | 46         | 75,4       |
| Administrativos | 11         | 18,0       |
| Trabajadores    | 4          | 6,6        |
| <b>Total</b>    | <b>61</b>  | <b>100</b> |

**Nota:** Elaboración propia a partir de la encuesta aplicada (2026).

### Análisis descriptivo de las variables de estudio.

**Tabla 2.**  
Estadísticos descriptivos de las dimensiones analizadas

| DIMENSIÓN                                   | MEDIA       |
|---------------------------------------------|-------------|
| Gestión del talento humano                  | 3,61        |
| Tecnología en la gestión del talento humano | 4,43        |
| Clima laboral                               | 4,33        |
| <b>Productividad laboral</b>                | <b>4,55</b> |

**Nota:** Elaboración propia

Los resultados muestran una valoración favorable de todas las dimensiones analizadas, al registrarse puntuaciones superiores al valor medio de la escala utilizada. La dimensión mejor valorada fue la productividad laboral ( $M = 4,55$ ), seguida de tecnología en la gestión del talento humano ( $M = 4,43$ ) y clima laboral ( $M = 4,33$ ). Por su parte, la gestión del talento humano obtuvo una media de 3,61, constituyéndose en la dimensión con menor valoración relativa, aunque manteniendo una percepción positiva por parte de los participantes.

Estos resultados evidencian que los trabajadores perciben favorablemente el uso de herramientas tecnológicas y consideran que estas contribuyen al cumplimiento de sus actividades laborales, al fortalecimiento del clima organizacional y al incremento de la productividad.

### Gestión del talento humano

La dimensión gestión del talento humano alcanzó una media de 3,61, reflejando una percepción favorable respecto a aspectos relacionados con capacitación, claridad de funciones y desarrollo profesional. Sin embargo, algunos ítems asociados al reconocimiento institucional y la retroalimentación laboral presentaron valoraciones relativamente menores, lo que evidencia oportunidades de mejora en mecanismos de reconocimiento, motivación y comunicación organizacional.

Estos hallazgos coinciden con Chiavenato (2020), quien sostiene que la gestión del talento humano constituye un eje estratégico para el fortalecimiento de capacidades y desempeño organizacional. Asimismo, León-Aguilar y Villanueva-Figueroa (2025) concluyen que las prácticas de capacitación y evaluación contribuyen significativamente al desempeño laboral en instituciones públicas.

## Tecnología en la gestión del talento humano

La dimensión tecnología en la gestión del talento humano obtuvo una media de 4,43, constituyéndose como una de las valoraciones más altas del estudio. Los participantes consideran que los sistemas institucionales facilitan el acceso a la información, mejoran la comunicación interna y contribuyen a una mejor organización del trabajo.

Los resultados respaldan los planteamientos de Bondarouk y Brewster (2016), quienes sostienen que la digitalización transforma los procesos de gestión del talento humano y fortalece la eficiencia organizacional. En la misma línea, Maricahua (2025) destaca que la transformación digital constituye un elemento estratégico para modernizar la gestión del talento humano, optimizar los procesos organizacionales y fortalecer la capacidad institucional mediante el uso de tecnologías emergentes. Del mismo modo, Valencia et al. (2025) señalan que la modernización tecnológica constituye un factor relevante para mejorar el desempeño institucional y la productividad en organizaciones públicas.

En el contexto de la Universidad Técnica de Machala, estos hallazgos sugieren que herramientas institucionales como SIUTMACH, SIGEDA y otras plataformas digitales contribuyen positivamente a la gestión de actividades académicas y administrativas.

## Clima laboral

La dimensión clima laboral alcanzó una media de 4,33, evidenciando una percepción favorable respecto a las relaciones interpersonales, la colaboración institucional y el bienestar laboral. Los participantes consideran que existe un ambiente adecuado para el desarrollo de sus funciones y que la comunicación interna favorece el cumplimiento de las actividades institucionales.

No obstante, aspectos relacionados con liderazgo institucional y manejo de conflictos presentaron valoraciones relativamente menores, sugiriendo oportunidades de fortalecimiento en procesos de gestión interpersonal.

Estos resultados coinciden con Andrade y Betancourth (2018), quienes sostienen que el clima laboral constituye un factor determinante para el bienestar y desempeño de los trabajadores. Asimismo, Sandoval y Carvajal (2024) destacan que el liderazgo y la comunicación son elementos fundamentales para la consolidación de entornos laborales saludables.

## Productividad laboral

La productividad laboral registró la media más alta del estudio ( $M = 4,55$ ), evidenciando una percepción positiva respecto al cumplimiento de actividades, alcance de objetivos institucionales y uso eficiente de los recursos disponibles.

Los participantes consideran que la capacitación y las herramientas tecnológicas contribuyen favorablemente a la calidad y eficiencia de su trabajo, fortaleciendo el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Estos hallazgos coinciden con Dueñas Holguín & Moreno Cevallos (2024), quienes sostienen que las prácticas de gestión del talento humano fortalecen la eficiencia administrativa y la productividad organizacional. Del mismo modo, León-Aguilar y Villanueva-Figueroa (2025) identifican una relación positiva entre gestión del talento humano y desempeño laboral en instituciones públicas.

## Relación entre las variables de estudio

**Tabla 3.**  
Correlación entre las variables analizadas

| VARIABLES                  | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | TECNOLOGÍA | CLIMA LABORAL | PRODUCTIVIDAD |
|----------------------------|----------------------------|------------|---------------|---------------|
| Gestión del talento humano | 1,000                      | 0,596      | 0,793         | 0,511         |
| Tecnología                 | 0,596                      | 1,000      | 0,790         | 0,838         |
| Clima laboral              | 0,793                      | 0,790      | 1,000         | 0,719         |
| Productividad              | <b>0,511</b>               | 0,838      | 0,719         | 1,000         |

**Nota:** Elaboración propia.

Los resultados evidencian correlaciones positivas entre todas las variables analizadas. La relación más fuerte se observó entre tecnología y productividad laboral ( $r = 0,838$ ), lo que indica que una percepción favorable respecto al uso de herramientas tecnológicas se asocia con mayores niveles de productividad laboral.

Asimismo, se identificó una relación positiva alta entre gestión del talento humano y clima laboral ( $r = 0,793$ ), sugiriendo que mejores prácticas de gestión se relacionan con ambientes laborales más favorables. De igual manera, la correlación entre clima laboral y productividad laboral ( $r = 0,719$ ) evidencia que entornos organizacionales positivos contribuyen al fortalecimiento del desempeño institucional.

Estos resultados coinciden con Bondarouk y Brewster (2016), Valencia et al. (2025) y León-Aguilar y Villanueva-Figueroa (2025), quienes sostienen que la integración de tecnología y gestión estratégica del talento humano influye significativamente en la productividad y el desempeño organizacional.

### Integración de resultados

En términos generales, los resultados obtenidos permiten evidenciar que la gestión del talento humano con apoyo tecnológico mantiene una relación positiva con el clima laboral y la productividad en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Técnica de Machala. La elevada valoración de las dimensiones tecnología (4,43), clima laboral (4,33) y productividad laboral (4,55), junto con las correlaciones positivas encontradas entre estas variables, permiten sostener que la incorporación de herramientas tecnológicas en los procesos de gestión institucional constituye un factor relevante para el fortalecimiento organizacional.

En consecuencia, los hallazgos permiten responder afirmativamente a la pregunta de investigación y sostener la hipótesis planteada, al evidenciar que la gestión del talento humano con tecnología influye favorablemente en el clima laboral y la productividad laboral dentro del contexto estudiado. Además, se identificaron oportunidades de mejora relacionadas con reconocimiento institucional, retroalimentación laboral, liderazgo y manejo de conflictos, aspectos que podrían fortalecerse mediante estrategias integrales de gestión del talento humano orientadas al bienestar y desempeño de los trabajadores.

### Discusión

Los resultados obtenidos permiten interpretar que la gestión del talento humano con tecnología constituye un elemento estratégico para fortalecer el clima laboral y la productividad en el contexto de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Técnica de Machala. La elevada valoración otorgada por los participantes a las dimensiones tecnología ( $M = 4,43$ ) y productividad laboral ( $M = 4,55$ ), así como la fuerte correlación identificada entre ambas variables ( $r = 0,838$ ), evidencian que la incorporación de herramientas tecnológicas trasciende la automatización de procesos administrativos y se convierte en un factor que favorece el desempeño organizacional. Esta interpretación coincide con Bondarouk y Brewster (2016), quienes sostienen que la transformación digital modifica la forma en que las organizaciones gestionan a su personal, y con Valencia et al. (2025), quienes concluyen que la modernización tecnológica constituye un componente relevante para mejorar la eficiencia y el rendimiento en las instituciones públicas. De igual manera, Trujillo et al. (2026) destacan que la incorporación de herramientas tecnológicas favorece el desarrollo profesional y fortalece los resultados institucionales, aspectos que guardan correspondencia con las percepciones obtenidas en la presente investigación.

En relación con la gestión del talento humano, los resultados muestran una valoración favorable de los procesos de capacitación, organización del trabajo y desarrollo profesional, aunque también evidencian oportunidades de mejora en aspectos relacionados con el reconocimiento institucional, la retroalimentación del desempeño y el liderazgo. Estos hallazgos son consistentes con la concepción de Chiavenato (2020), quien entiende la gestión del talento humano como un proceso estratégico orientado al desarrollo de capacidades y al fortalecimiento del desempeño organizacional. Asimismo, Cabrera Dávila (2025) sostiene que, en las instituciones públicas, una gestión estratégica del talento humano contribuye al desarrollo de competencias y a la mejora de la calidad de los servicios, mientras que León-Aguilar y Villanueva-Figueroa (2025) y Dueñas Holguín & Moreno Cevallos (2024) destacan que las prácticas de capacitación, evaluación y desarrollo del personal repercuten favorablemente en el desempeño institucional. En este sentido, los resultados obtenidos permiten inferir que la consolidación de políticas orientadas al reconocimiento y al fortalecimiento del liderazgo podría incrementar el impacto positivo de la gestión del talento humano en el contexto universitario.

Respecto al clima laboral, la percepción favorable registrada por los participantes confirma la importancia de las relaciones interpersonales, la comunicación y la colaboración como elementos que favorecen el desempeño organizacional. Sin embargo, las valoraciones relativamente menores observadas en liderazgo y manejo de conflictos evidencian que estos componentes continúan representando desafíos para la gestión institucional. Tales resultados coinciden con Andrade y

Betancourth (2018), quienes identifican el clima laboral como un factor determinante para el bienestar y el compromiso de los trabajadores, así como con Sandoval y Carvajal (2024), quienes destacan que la comunicación efectiva, el liderazgo y la inteligencia emocional fortalecen los entornos laborales y favorecen el cumplimiento de los objetivos organizacionales. En consecuencia, el fortalecimiento de estas dimensiones puede contribuir no solo a mejorar el ambiente de trabajo, sino también a consolidar una cultura organizacional orientada al desarrollo institucional.

En conjunto, los hallazgos permiten comprender que la gestión del talento humano con tecnología, el clima laboral y la productividad constituyen dimensiones estrechamente relacionadas dentro del contexto organizacional analizado. Los resultados obtenidos sugieren que una percepción favorable sobre el uso de herramientas tecnológicas se asocia con mejores percepciones del clima laboral y de la productividad institucional, especialmente cuando dichas herramientas se integran con prácticas de capacitación, comunicación y desarrollo del talento humano. En este sentido, la presente investigación aporta evidencia empírica sobre la interacción de estas variables en una institución pública de educación superior ecuatoriana, respondiendo a la pregunta de investigación planteada y proporcionando información útil para orientar la toma de decisiones institucionales y futuras investigaciones en materia de gestión del talento humano con tecnología.

## Conclusiones

- La presente investigación permitió analizar la relación entre la gestión del talento humano con tecnología, el clima laboral y la productividad laboral en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Técnica de Machala, evidenciando que estas variables mantienen una estrecha vinculación dentro del contexto organizacional estudiado. Los resultados obtenidos permitieron responder la pregunta de investigación y cumplir el objetivo planteado, al demostrar que la incorporación de herramientas tecnológicas en los procesos de gestión del talento humano se asocia con percepciones favorables sobre el clima laboral y la productividad institucional.
- Los hallazgos evidenciaron que las dimensiones mejor valoradas por los participantes fueron la productividad laboral y la tecnología aplicada a la gestión del talento humano, seguidas por el clima laboral. Estos resultados reflejan que la utilización de sistemas institucionales y herramientas digitales contribuye a optimizar los procesos administrativos y académicos, fortaleciendo la organización del trabajo, la comunicación y el desempeño de los trabajadores.
- Asimismo, la investigación permitió identificar que, si bien la percepción general sobre la gestión del talento humano es favorable, aún existen oportunidades de mejora relacionadas con el reconocimiento institucional, la retroalimentación del desempeño, el fortalecimiento del liderazgo y la gestión de las relaciones interpersonales. Estos aspectos representan elementos estratégicos para consolidar una gestión del talento humano orientada al bienestar de las personas y al desarrollo organizacional.
- Finalmente, el estudio aporta evidencia empírica sobre la importancia de integrar la tecnología dentro de la gestión del talento humano en instituciones públicas de educación superior, demostrando que la transformación digital constituye un recurso estratégico para fortalecer la eficiencia organizacional, favorecer un clima laboral positivo e impulsar la productividad. En este sentido, la investigación contribuye al fortalecimiento del conocimiento científico sobre la gestión del talento humano con tecnología en el ámbito universitario y ofrece información útil para la toma de decisiones institucionales y el diseño de futuras estrategias de mejora.

## Limitaciones del estudio

Una de las principales limitaciones de la presente investigación radica en que el estudio se desarrolló únicamente en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Técnica de Machala, por lo que los resultados corresponden al contexto específico analizado y no pretenden generalizarse a otras instituciones de educación superior. Asimismo, aunque la muestra efectiva representó el 42,6 % de la población objeto de estudio, esta incorporó participantes de los distintos grupos laborales de la unidad académica, permitiendo obtener evidencia suficiente para el análisis de las variables investigadas.

## Referencias

- Andrade, A. K., & Betancourt, D. C. (2018). Clima organizacional: Un componente fundamental en el bienestar integral de los colaboradores. *Revista Criterios*, 25(1), 79–93. <https://doi.org/10.31948/rev.criterios.25.1-art-5>
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Bondarouk, T., & Brewster, C. (2016). Conceptualising the future of HRM and technology research. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(21), 2652–2671. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1232296>
- Caballero Merlo, J. N. (2025). Metodología de la investigación desde un enfoque cualitativo, resultados y experiencias. UNESUM-Ciencias. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 9(2), 16–26. <https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v9.n2.2025.16-26>
- Cabrera Dávila, I. G. (2025). Gestión del talento humano en competencias laborales dentro de las organizaciones públicas: una revisión sistemática. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 6(2), e25038. <https://doi.org/10.51798/sijis.v6i2.1060>
- Carrillo Rosero, D. A., Vargas Vallejo, J., & Sierra Salazar, D. (2018). Incidencia de la inteligencia emocional en el clima laboral del sector público, caso Municipio de Pelileo. *Revista Uniandes Episteme*, 5, 1135–1146. <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1550>
- Castillo, K. A., Córdova Tobar, N. J., Jaramillo Quezada, P. A., Sarmiento Chase, J. V., & Quevedo Jumbo, J. M. (2024). *Impacto de la responsabilidad laboral en la gestión del talento humano para incrementar la productividad en los trabajadores de una organización* (1.ª ed.). CILADI S.A.S. <https://isbnecuador.com/catalogo.php?mode=detalle&nt=95362>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (5.ª ed.). McGraw-Hill.
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 319–340. <https://doi.org/10.2307/249008>
- Dueñas Holguín, B. L., & Moreno Cevallos, J. R. (2024). La gestión del talento humano como impulsor de la eficiencia en la administración pública y el desempeño organizacional. *Revista Científica Multidisciplinaria G-Nerando*, 5(2), 1–15. <https://doi.org/10.60100/rcmg.v5i2.387>
- Espinoza-Freire, E. E. (2025). La investigación cualitativa en la educación superior: enfoques, desafíos y perspectivas actuales. *Sociedad & Tecnología*, 8(S3), 1299–1310. <https://doi.org/10.51247/st.v8is3.56>
- Figueroa-González, E. G., Tortolero-Portugal, R., Herrera Soto, M., Sotelo, A., et al. (2024). Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la academia. *Revista Academia & Negocios*, 10(2), 210–221. <https://www.redalyc.org/journal/5608/560881244003/>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Jara Martínez, A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., & Medina Guzmán, J. J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740–760. <https://doi.org/10.37960/revista.v23i83.24500>
- León Aguilar, R. N., & Villanueva Figueroa, R. E. (2025). Gestión del talento humano y desempeño laboral en una institución pública. *Impulso, Revista de Administración*, 5(9), 413–425. <https://doi.org/10.59659/impulso.v5i9.93>
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 1–55. [https://archive.org/stream/likert-1932/Likert\\_1932\\_djvu.txt](https://archive.org/stream/likert-1932/Likert_1932_djvu.txt)
- Marichagua, J. (2026). Transformación digital y gestión del talento humano: revisión sistemática de evidencia científica 2020–2024. *Revista InveCom*, 6(2), e602005. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15748029>
- Naupia, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2020). *Metodología de la investigación cuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis* (5.ª ed.). Ediciones de la U.
- Pibaque, M. S., & Mera, N. S. (2025). La gestión del talento humano y su aporte en el desempeño laboral. *Ciencia y Desarrollo*, 28(1), 245–256. <https://doi.org/10.21503/cyd.v28i1.2821>
- Roldan, T. M., Piloza, A. J., & Zirufu, B. V. (2024). Human Talent Management: The Key to Boosting Workplace Productivity. *Journal of Management and Human Resources*, 2(1), 34–45. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15113230>
- Sandoval, F. N., & Carvajal, C. A. (2024). Relación entre la inteligencia emocional y el clima laboral desde el ámbito administrativo y la gestión del talento humano. *Gestión Joven*, 25(2), 56–66. [https://gestionjoven.org/wp-content/uploads/2024/06/Vol25\\_num2\\_4.pdf](https://gestionjoven.org/wp-content/uploads/2024/06/Vol25_num2_4.pdf)
- Trujillo, P., Sallo, V., Mendoza, J., & Zúñiga, L. (2026). Gestión del talento humano en la educación latinoamericana: una revisión sistemática. *Revista InveCom*, 6(1), 1–11. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15499070>
- Universidad Técnica de Machala. (s.f.). *Sistema de Información de la Universidad Técnica de Machala (SIUTMACH)*. <https://app.utmachala.edu.ec/siutmach/public/seguridades/contenedor/index>
- Valencia, P. M., Valencia, P. T., & Farfán, J. F. (2025). Modernización de la gestión pública en el desempeño laboral: una revisión sistemática. *Impulso, Revista de Administración*, 5(12), 61–86. <https://doi.org/10.59659/impulso.v5i12.170>
- Vásquez-Moreno, O. E., Amado-Quevedo, J. L., & Porras-Cuba, P. J. (2024). La investigación cualitativa como enfoque para la investigación criminal. *Revista Ciencia & Sociedad*, 4(2), 112–120. <https://cienciaysociedaduatf.com/index.php/ciesocieuatf/article/view/126>