



DOI: <https://doi.org/10.23857/dc.v9i3.3554>

Ciencias Aplicadas
Artículo de Investigación

*Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en las
empresas ecuatorianas*

*Management of human talent and its impact on labor performance in Ecuadorian
companies*

*Gestão do talento humano e sua incidência no desempenho laboral nas empresas
equatorianas*

Jessica Ernestina Durán-Delgado ^I
jessica.duran@ueb.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0003-3740-1601>

Hernán Arturo Rojas-Sánchez ^{II}
arojas@ueb.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-5357-1585>

Verónica del Carmen Arguello-Delgado ^{III}
varguello@ueb.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-9158-6830>

Correspondencia: jessica.duran@ueb.edu.ec

***Recibido:** 29 de junio de 2023 ***Aceptado:** 31 de agosto de 2023 * **Publicado:** 11 de septiembre de 2023

- I. Universidad Estatal de Bolívar, Ecuador.
- II. Universidad Estatal de Bolívar, Ecuador.
- III. Universidad Estatal de Bolívar, Ecuador.

Resumen

Se considera que todos los empleados de una organización poseen fortalezas que potencialmente pueden crear valor agregado para la organización. La gestión del talento no es solo un simple término clave de recursos humanos, también se involucra estructuralmente con la contratación, administración, desarrollo y retención de los empleados más talentosos y excelentes dentro de cada organización. A partir de estos planteamientos se tiene que el objetivo fue analizar la gestión del talento humano en cuanto al rendimiento laboral. Se concluye que la gestión de talento humano incide en el rendimiento laboral, esto se debe a que se trata de una visión sistémica, holística del desempeño organizacional. En consecuencia, se resalta el valor de una coherente administración de personal en la sostenibilidad y el desarrollo organizacional en función a la productividad alcanzada por la compañía.

Palabras Claves: Gestión; Talento humano; Rendimiento.

Abstract

It is considered that all employees of an organization have strengths that can potentially create added value for the organization. Talent management is not just a simple key term for human resources, it is also structurally involved in the hiring, administration, development and retention of the most talented and excellent employees within each organization. From these plantings it is clear that the objective was to analyze the management of human talent in terms of labor performance. If we conclude that the management of human talent affects labor performance, this is due to the fact that it is a systemic, holistic vision of organizational performance. Consequently, the value of coherent personnel management in sustainability and organizational development in function is highlighted in the productivity achieved by the company.

Keywords: Management; Human talent; Yield.

Resumo

Considere que todos os funcionários de uma organização apresentam fortalezas que potencialmente podem agregar valor à organização. A gestão de talentos não é apenas uma simples chave de recursos humanos, mas também envolve estruturalmente a contratação, administração, desenvolvimento e retenção dos funcionários mais talentosos e excelentes dentro de cada organização. Em parte desses planejamentos, o objetivo era analisar a gestão do talento humano no que diz respeito ao rendimento laboral. Se você concluir que a gestão do talento humano incide no desempenho laboral, deve-se tratar de uma visão sistêmica e holística do desempenho organizacional. Conseqüentemente, o valor de uma

administração de pessoal coerente na sustentação e no desenvolvimento organizacional em função da produtividade alcançada pela empresa é realçado.

Palavras-chave: Gestão; Talento humano; Rendimento.

Introducción

Hoy por hoy a nivel mundial, el personal es estimado como factor primordial dentro de las organizaciones públicas y privadas, es así que para la obtención de buenos resultados estas buscan reclutar personal idóneo para que ocupen cada puesto de trabajo, por lo tanto, el área de personal desarrolla procesos de selección de una forma oportuna y delicada para que puedan optimizar el desempeño dentro de las instituciones

En este sentido, las organizaciones, tal como lo son la empresas ecuatorianas, persiguen objetivos como crecimiento, competitividad, productividad entre otros, mientras que las personas también tienen objetivos individuales: un buen salario, mejorar su calidad de vida, etc.; por ello es importante que las empresas seleccionen a las personas que cumplan los requisitos que las organizaciones desean alcanzar y al mismo tiempo satisfacer las expectativas que las personas desean al ingresar a las organizaciones

La gestión del talento humano requiere entonces reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a las personas, además formar una base de datos confiable para la toma de decisiones, que la gente se sienta comprometida con la empresa y sentido de pertinencia, solo de esta forma se logrará la productividad, calidad y cumplimiento de los objetivos organizativos (Cabezas, 2021).

Además se comprende que la gestión del talento humano busca el desarrollo e involucramiento del personal, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa; la gestión del talento humano permite entonces la comunicación entre los trabajadores y la organización involucrando la empresa con las necesidades y deseos de sus trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y motivación de cada trabajador que se constituye en el capital más importante de la empresa, su gente.

Para quienes indagan, la Gestión del Talento Humano (GTH), se comprende que son acciones que ejecutan las personas, mediante sus competencias, en un área en específico, fortaleciendo procesos de desarrollo, proyección y mejores condiciones de sí mismo y colectivamente en un entorno organizacional. En América Latina, se percibió como una manera de trabajar con la gente, cuyo objetivo se basaba en el diagnóstico de funciones, evolucionando hasta convertirse en una

Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en las empresas ecuatorianas

herramienta sólida de dirección estratégica con el fin de conceder al líder, información necesaria que permita tener una orientación acertada para el accionar productivo de la organización.

De acuerdo a recientes estudios internacionales, realizados en el área de talento humano por (Deloitte, 2018) se hace énfasis en el significado de la gestión y su impacto social tanto en el sector real como en sus medios externos, y la escasez de talento a nivel mundial, alcanzando el valor más alto de estos últimos 12 años, representando el 45%. Ante las necesidades de nuevas habilidades, fuerza laboral que envejece, endurecimiento del mercado laboral, situaciones políticas, económicas y sociales que atraviesan las organizaciones, por lo que es necesario desarrollar estrategias que le permitan a la empresa desde el talento humano, poder consolidar sus metas.

En América del Sur, países como Argentina, Brasil, Perú y particularmente Ecuador, han implementado la GTH en sus organizaciones con estrategias de acompañamiento al personal, compensación y políticas de retención; generando un efecto positivo hacia la consecución de objetivos confirmando que la puesta en marcha de elementos estratégicos organizacionales considerando un enfoque estratégico para la GTH con los rasgos y tendencias actuales son determinantes para la efectividad empresarial. En Venezuela, Colombia y Chile, la GTH está adaptándose a las condiciones específicas de cada empresa, aplicable al momento histórico, sistema socio-cultural del país. (Ramírez, 2018).

Partiendo de lo anterior, el objetivo de este artículo es describir la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en las empresas ecuatorianas

DESARROLLO

La gestión del talento humano según (Chiang, 2015) consiste en desarrollar cualidades competitivas para implementar políticas y crear una estructura organizacional que sea favorable, conducente a una asignación de recursos que permita alcanzar con éxito esas estrategias. Permite anticipar y gerenciar colectivamente el cambio, para crear permanentemente estrategias que garanticen la razón de ser de la organización y su futuro. Las empresas del sector minero al desconocer las estrategias asociadas a la GTH, probablemente desmejoren la consecución favorable de sus resultados, que va más allá de la evaluación de los procesos administrativos comunes, imposibilitando las mejores prácticas de talento humano para direccionar estratégicamente las actividades de la organización de acuerdo a su misión y visión

En definitiva, hoy por hoy, la mayoría de las empresas con el objetivo de crecer en el mercado global se han dado cuenta de que la prioridad debe estar dedicada al ser humano. Según argumentan los

Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en las empresas ecuatorianas

expertos, las organizaciones no tienen éxito en encontrar, capacitar y retener empleados que puedan trabajar particularmente en diferentes culturas y geografías. En otras palabras, la perspectiva del talento no ocupa su lugar en las características naturales de muchas organizaciones (Palma, 2018)

Para (Rojas & Vilchez, 2018) mencionan que actualmente no existe una sola definición estándar en relación con la gestión del talento humano. Sin embargo, en el contexto netamente académico se suele diferenciar este concepto del estudio de prácticas específicas de RR.HH. y la gestión estratégica de recursos humanos en general. Una característica notable de gran parte de la literatura existente sobre la gestión del talento es que continúa enfocándose en las prácticas asociadas con las carreras de toda la vida en las corporaciones.

Así mismo lo afirman los autores (Guevara, 2016) que señalan que la gestión del talento humano en las empresas se integra de procesos, que deben ser manejados de una manera organizada dentro de cada subsistema, y además señalan que en la actualidad que para administrar talento humano de manera exitosa no se lo hace desde un escritorio, como años atrás, y que hoy es necesario estar en el campo de acción, como se suele decir, involucrase con el personal y en sí con la organización, conocer las necesidades de ambos, su entorno, sus fortalezas y debilidades, y de esta manera estar preparados para las oportunidades o amenazas que se presentan.

Es importante mencionar que la gestión del talento humano incide en el rendimiento. Al respecto (Chiang, 2015) considera que el rendimiento laboral se relaciona obviamente con el desempeño de las personas en sus deberes laborales. Además de la capacitación y la habilidad natural (como las destrezas y competencias inherentes a cada actividad), el rendimiento laboral se ve afectado por factores del entorno laboral, incluyendo las tareas físicamente exigentes, la moral de los empleados, los niveles de estrés y las horas de trabajo extendidas.

Las condiciones de trabajo inapropiadas, , junto con el alto nivel de estrés pueden desarrollar hábitos nada saludables como fumar o mantener una alimentación deficiente, que desde luego tienen efectos perjudiciales en el desempeño laboral. (Álvarez, Alfonso, & Indacochea, 2018) En cambio, los entornos de trabajo diseñados de forma correcta, en el que el nivel de estrés es bajo y el empleador brinda apoyo, pueden aumentar considerablemente el rendimiento de cada persona dentro de una empresa. El rendimiento laboral refleja muchos aspectos importantes que dependen del crecimiento, la expansión y la producción de cada organización. Una fuerza laboral formada por empleados sanos en buenas condiciones de trabajo fomenta la producción constante, minimiza los riesgos, aspectos que deben ser tomados en cuenta en las empresas en Ecuador (Palma, 2018)

Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en las empresas ecuatorianas

Para (Castillo, 2018) hay muchos factores relacionados con el rendimiento laboral como la llamada equidad organizacional y el control del trabajo, también existen otros que no siempre son mencionados en los estudios especializados, como la autonomía laboral, el entorno laboral y la comunicación laboral, los cuales están interrelacionados unos con otros y no necesariamente aislados. Aunque obviamente hay muchos otros factores relacionados con el rendimiento de los empleados, puede decirse que la proactividad, la adaptabilidad, la motivación intrínseca, la flexibilidad de habilidades y los niveles de compromiso juegan un papel verdaderamente preponderante (Espinoza, Del Carmen, & Espinoza, 2021).

Según (Rojas F. , 2018) existe una muy clara y directa vinculación entre el talento humano y el rendimiento laboral, ya que se ha podido confirmar que las características laborales y la llamada motivación intrínseca determinan el grado de satisfacción de los empleados y su propio crecimiento dentro de una empresa, todo lo cual influye significativamente en su desempeño.

Estudiosos en este tema como (Ping, 2018) consideran que hay empleados que pueden estar motivados por más pagos, menos horas de trabajo y condiciones de trabajo adecuadas, mientras que otros investigadores creen que la motivación puede aumentarse proporcionando independencia y responsabilidad a los empleados.

Para implementar programas de desarrollo personal en las empresas con éxito, tal como es el objetivo de las organizaciones en Ecuador resulta indispensable establecer las dimensiones en las cuales se centrará el plan propiamente dicho. Se trata de un conjunto de ítems que incluye tanto aspectos profesionales como personales (Bizneo, 2022)

Existen muchas ventajas para las empresas que realizan un esfuerzo orientado no solo en retener a su mejor talento, sino en fomentar su desempeño; y es que hay una fuerte relación entre tener un talento exitoso y obtener resultados empresariales óptimos. (UNIR, 2021) Algunos de los beneficios que obtienen las compañías que gestionan el talento de sus trabajadores son: Menos pérdidas económicas ligadas a costes (despidos) y tiempos de formación de nuevos candidatos, aumento de la productividad, con el consecuente mejoramiento económico para la empresa, mejor clima laboral, fruto de la disminución de la rotación de personal, mayor satisfacción laboral, que se traduce en una mejor exposición de la empresa (por medio de sus recomendaciones) y un mayor esfuerzo del empleado por obtener mejores resultados en su puesto de trabajo, incremento de la lealtad, al saber que la finalidad del programa de gestión del talento humano los lleva a poder dar sus próximos pasos laborales dentro de la empresa (Cabezas, 2021).

Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en las empresas ecuatorianas

Es importante considerar que tiempo atrás para formar una organización, empresa, compañía, etc., se debía tener un elemento fundamental para que la misma pueda funcionar y crecer, este elemento era el recurso humano, sin las personas ninguna empresa se forma. Hasta el día de hoy el recurso humano es de suma importancia en cualquier organización y a pesar de que algunas empresas han reducido al personal para reemplazarlo por máquinas, el capital humano es indispensable para formar una organización. (Flores, J., 2018) Con el paso del tiempo al ver que las personas eran y son la razón de ser de una organización, se han creado áreas o departamentos para que administren y velen por el bienestar de los trabajadores dentro de la empresa, pues depende de ellos si la empresa triunfa o fracasa.

Actualmente las empresas se adaptan al medio en donde se desarrollan y toman medidas para desenvolverse y conseguir un fin. Una de esas medidas es la implementación de las buenas prácticas que se encarga el área de Talento Humano en procesos tradicionales como: reclutamiento y selección, desarrollo organizacional, sistema de compensaciones, planes de sucesión, entre otros. También se debe resaltar las prácticas relacionadas a la gestión de los empleados como evaluación de desempeño, planes de carrera y más. Se entiende como prácticas a las actividades que se realizan de manera secuencial con la finalidad de dar respuestas a problemas existentes en una organización, dichas actividades se presentan de manera documentada. En la actualidad, no existen instrumentos que ayuden a mostrar cómo se encuentra el manejo del desarrollo en empresas ecuatorianas o datos estadísticos ya sea de su crecimiento o decrecimiento, según las circunstancias por las que atraviesa. Cuando se habla de desarrollo, se refiere al proceso de una organización para cambiar la cultura, desempeño y salud de la misma. Dentro de esta dimensión como lo menciona (ODCH, 2018) el uso de programas para identificación del talento para puestos operativos o gerenciales y el uso de planes de carrera, se vinculan en menor grado a la evaluación de desempeño, estos factores son parte de la dimensión y facilitarán a la empresa a una visión completa del desempeño de sus colaboradores. En cambio (Flores, Diseño de un programa de inducción en una Empresa de producción, 2018) afirma que el desarrollo en las empresas no se limita a resolver problemas o servir como consultoría del área de talento humano, sino que, es un proceso más complejo, que involucra un análisis sobre los antecedentes de los problemas para ejecutar acciones de mejora.

Se busca indagar en la intención de las buenas prácticas de talento humano en el Ecuador y cómo se maneja la dimensión de desarrollo en las empresas. Sin un correcto seguimiento, tanto los altos mandos, cuanto los empleados, se sentirán perjudicados en su crecimiento personal y profesional y

Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en las empresas ecuatorianas

perjudicarán a la organización, como por ejemplo en: pérdida de identidad del equipo y poca participación; falta de una estructura al momento de resolver un problema; falta de compromiso de los empleados, entre otros (Oña, 2018).

Como lo menciona (Chiavenato I. , 2007) “la administración de los recursos humanos consiste en la planeación, la organización, el desarrollo, la coordinación y el control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal” Al promover este desempeño dentro de la organización los empleados serán capaces de cumplir con los objetivos de cada empresa.

La Gestión de Recursos Humanos no ayuda solo a los colaboradores sino, también, busca la manera de beneficiar a las empresas a través del talento que posee cada persona que forma parte de la organización. (Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2009) menciona seis procesos básicos que la parte de Gestión de Recursos Humanos realiza para que exista este beneficio mutuo: Procesos para integrar personas, procesos para organizar a las personas, procesos para recompensar a las personas, procesos para desarrollar a las personas, procesos para retener a las personas, procesos para auditar a las personas.

Todos los procesos mencionados son muy importantes para que el desarrollo de una empresa sea la adecuada, tal como se espera en Ecuador, en cada uno de ellos existen objetivos que se cumplen para potenciar el talento del capital humano y así pueda beneficiar a la organización.

Conclusión

Se debe resaltar que las organizaciones dependen del talento humano, para alcanzar los objetivos y cumplir su misión. Para las personas es importante poder realizar sus metas personales y profesionales en el mínimo tiempo y esfuerzo, y a su vez esta mediante la sinergia de los esfuerzos de varias personas que trabajan juntas puede lograr los objetivos organizacionales.

El talento humano es la fuerza impulsora de toda organización, es su gente, los individuos, las personas, quienes pueden generar valor agregado para la empresa; por tanto, para efectos de esta investigación, se concibe como la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver problemas en determinada ocupación, asumiendo sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes propias de las personas talentosas. Sin embargo, no abarca sólo el esfuerzo o la actividad humana, sino también otros factores o elementos que movilizan al ser humano, tales como: competencias (habilidad, conocimientos y actitudes) experiencias, motivación, intereses, vocación, aptitudes, potencialidades, salud, entre otros.

Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en las empresas ecuatorianas

La gestión de talento humano incide en el rendimiento laboral, esto se debe a que se trata de una visión sistémica, holística del desempeño organizacional. En consecuencia, se resalta el valor de una coherente administración de personal en la sostenibilidad y el desarrollo organizacional en función a la productividad alcanzada por la compañía

Referencias

- Álvarez, B., Alfonso, D., & Indacochea, B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. . Dialnet, , 1-12.
- Bizneo. (2022). Desarrollo de talento humano en las organizaciones. Obtenido de bizneo:
<https://www.bizneo.com/blog/desarrollo-de-talento/>
- Cabezas, C. (2021). Gestión de Talento Humano y Rendimiento Laboral . . Guayaquil:: Universidad Laica Vicente Rocafuerte.
- Castillo, E. &. (2018). Estudio de la Incidencia que tiene la Rotación de Personal en la Productividad. Guayaquil, Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Chiang, M. &. (2015). Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral. Cienc Trab, 17 (54), 159-165.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. . Mexico. DF: Octava edición. México DF, México. Mcgraw hill/interamericana editores, s.a. de c.v. México, DF.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. México, DF.: Tercera edición. México DF, México. Mcgraw-hill/interamericana editores, s.a. de c.v.
- Deloitte. (2018). Tendencias Globales del Capital Humano.
- Espinoza, R., Del Carmen, O., & Espinoza, M. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores. Revista de la Universidad Internacional del Ecuador, 61-83.
- Flores, J. (2018). Diseño de un programa de inducción en una Empresa de producción. Ambato, Ecuador.: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Flores, J. (2018). Diseño de un programa de inducción en una Empresa de producción. Ambato: Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ambato, Ecuador. .
- Guevara, P. (2016). Factores determinantes en el desempeño laboral. . Ambato, Ecuador: : Universidad Técnica de Ambato.

Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en las empresas ecuatorianas

- ODCH. (2018). Organización de Desarrollo del Capital Humano. La Gestión del Talento en España. España: España: EAE Business School.
- Oña, K. (2018). Diseño de un plan de inducción para un hospital en la provincia de Tungurahua . Ambato: Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ambato, Ecuador.
- Palma, A. (2018). Gestión del talento humano desde la perspectiva de capacitación del personal y rendimiento laboral. FIPCAEC, 7(3), 52-69.
- Ping, C. (2018). a valoración del talento humano y el rendimiento laboral en empresas chinas en el Perú. Lima, Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Ramírez, R. I. (2018). Gestión estratégica del talento humano en las PYMES. Medellín, Colombia: Editorial Corporación CIMTED.
- Rojas, F. (2018). Capacitación y desempeño laboral. Quetzaltenango, Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Rojas, R., & Vilchez, S. (2018). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal. Lima, Perú: Universidad Norbert Wiener.
- UNIR. (2021). ¿Qué es la gestión del talento humano y cuál es su ámbito de aplicación? UNIR - Universidad Internacional de La Rioja.