

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.867>

La gestión del talento humano como un aporte fundamental para el desarrollo de las empresas

The management of human talent as a fundamental contribution to the development of companies

Iván Patricio Arias González

ivan.arias@unach.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-6842-848X>

Universidad Nacional de Chimborazo

Riobamba – Ecuador

Katherine Geovanna Guerrero Arrieta

geovanna.guerrero@unach.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0003-2278-8954>

Universidad Nacional de Chimborazo

Riobamba – Ecuador

William Hernán Orozco Orozco

williamh_2008@yahoo.com

<https://orcid.org/0000-0003-0720-8106>

Instituto Tecnológico Superior ISTR

Riobamba – Ecuador

Gabriela Janett Castro Barreno

acabeba@hotmail.com

Instituto Superior Tecnológico República Federal de Alemania ISTR

Riobamba – Ecuador

Walter Geovanny Caminos Manjarrez

geowalter.1991@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-6472-7696>

Instituto Superior Tecnológico San Gabriel

Riobamba – Ecuador

Artículo recibido: 05 de julio de 2023. Aceptado para publicación: 24 de julio de 2023.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

La investigación analiza la gestión del talento humano como un aporte fundamental para el desarrollo de las empresas, con el objetivo de estudiar el aporte del talento humano como principales integrantes de las empresas, se utilizó los distintos documentales, revistas y páginas web como herramienta de investigación donde se obtuvo conceptos básicos de talento humano, el proceso admirativo del talento humano, el factor humano como elemento clave la capacitación, el desarrollo del personal, factores del desempeño laboral entre otros. Los resultados que se muestran hacen énfasis en la capacitación y al ambiente laboral como principales factores en el talento humano donde se tomó como referencia a Moreno autora de un trabajo de investigación, así mismo menciona a EP PETROECUADOR, en el cual se puede ver que a dicha empresa a pesar de ser grande le falta implementar principalmente la capacitación en los trabajadores.

Palabras clave: talento humano, empresas, capacitación

Abstract

The research analyzes the management of human talent as a fundamental contribution to the development of companies, with the aim of studying the contribution of human talent as the main members of companies, different documentaries, magazines and web pages were used as a research tool. where basic concepts of human talent were obtained, the admiring process of human talent, the human factor as a key element of training, staff development, job performance factors among others. The results shown emphasize training and the work environment as the main factors in human talent where Moreno, author of a research paper, was taken as a reference, likewise mentioning EP PETROECUADOR, in which it can be seen that said company is still it lacks to implement mainly the training in the workers.

Keywords: human talent, companies, training

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons . 

Como citar: Arias González, I. P., Guerrero Arrieta, K. G., Orozco Orozco, W. H., Castro Barreno, G. J., & Caminos Manjarrez, W. G. (2023). La gestión del talento humano como un aporte fundamental para el desarrollo de las empresas. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 4(2), 3736–3749. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.867>

INTRODUCCIÓN

El talento humano es uno de los recursos más valiosos existentes en las organizaciones y permite establecer una diferencia entre los distintos competidores del mercado, pues es conocido, desde hace años, que la capacidad del personal y su aporte significativo al para cumplir metas, objetivos planteados con anterioridad. La gestión del talento humano en las empresas es de vital importancia en las empresas, permitiendo de esa manera influenciar en el desarrollo y cumplimiento de los objetivos y de esa manera crea un vínculo entre los trabajadores y la organización, así mismo es importante conseguir un talento humano profesional, talentoso; permitiendo de esa manera incrementar la productividad de la empresa. De la misma manera la empresa tiene que brindarle bienestar al trabajador donde el trabajador debe ser capacitado de acuerdo al área que desempeñe, brindarle un buen ambiente de trabajo donde el talento humano se sienta cómodo es decir un buen ambiente laborar.

La metodología empleada en la investigación se basó en un enfoque cualitativa que estudia las características que un empleador o administrador debe emplear una empresa permitiendo y de esa conocer la importancia del talento humano en las empresas. El estudio se enfocó en un diseño no experimental relacionado con el desarrollo de personas, que se basan en las capacidades, conocimientos, experiencia y competencias requeridas para un determinado puesto.

Marco teórico

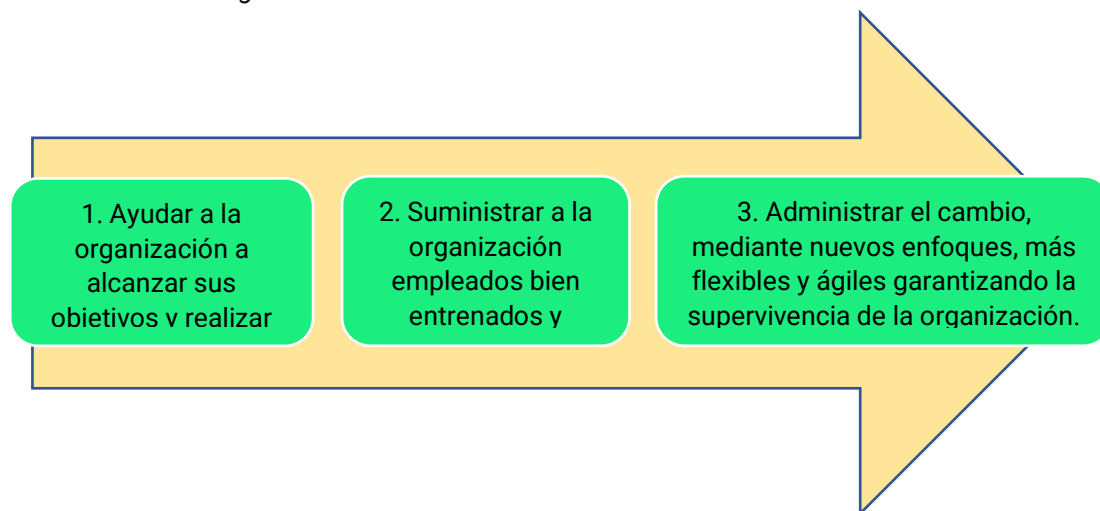
La gestión humana se define como: “La perseverancia trascendental del apoyo y el apoyo para la gestión, que consiste en una serie de políticas, planes, programas y actividades, para obtener, capacitar, motivar, retribuir y desarrollar el personal necesario para producir y potenciar la cultura organizacional y el capital social, donde se cumplen diversos intereses. en la organización está equilibrado para lograr objetivos de manera efectiva”. La importancia del área se centra en posibilitar la consecución de los intereses personales de los empleados y de los intereses de las organizaciones, por supuesto (Riascos Erazo, 2011)

El talento humano es uno de los recursos más valiosos de la organización y hace posible desarrollar diferencias entre varios competidores en el mercado, porque se sabe, durante muchos años, que la capacidad del personal y su contribución significativa al logro de los objetivos institucionales es eso permite a la industria aumentar hasta la productividad y, como resultado, que la productividad aumenta de manera sostenible a mediano y largo plazo. Durante décadas, varios autores y entendidos en relación con los criterios que comprenden claramente lo importante que es manejar el talento humano como un recurso de gran e irremplazable crecimiento en la organización.

A continuación, encontrará algunas definiciones según los expertos: (Díaz Muñoz, Gabriel Alejandro; Quintana Lombeida, María Dolores, 2021)

Figura 1

Medios de eficacia organizacional



Fuente: (Chiavetano, 2009)

Elaborado por: Damaris Caizaguano.

Según (Jericó, 2001) Las empresas son creadas para generar rédito económico, pero esto no es posible sin el esfuerzo conjunto de los stakeholders. Está claro que la compañía actual no es la misma que una compañía de la era anterior, y los requisitos del mercado no son iguales a la compañía que se identificó hace varios años. Los cambios continuos y la evolución de la ciencia y la tecnología tienen un impacto significativo en el comportamiento organizacional, lo que requiere suficiente flexibilidad para que la industria se adapte de manera efectiva a estos cambios.

Cada departamento favorece a la empresa, con las actividades laborales asignadas. Para la productividad y el éxito de la organización, es importante no solo usar los recursos disponibles de manera eficiente, sino también que el trabajador esté satisfecho y satisfecho con lo que hace en sus acciones diarias.

Un stakeholders es cualquier grupo o individuo que pueda afectar o ser afectado por el beneficio de los o de la organización (Freeman, 2004)

(Atehortúa, 2008) Llamam a la gestión del talento humano como un proceso de alto valor en el marco del sistema de gestión integrado, ya que está en talento humano, que es en gran medida exitoso o las fallas de la compañía.

El autor, (Chiavenato, 2002), asegura que la gestión del talento humano sea un enfoque que permite a los trabajadores ser vistos como seres humanos que están equipados con habilidades y habilidades intelectuales que las organizaciones dependen de operar, producir bienes y servicios, y alcanzar objetivos generales y estratégicos.

(Sanabria, 2015) muestra que la mayoría de los que son entendidos por la gestión del talento o los recursos humanos en las empresas se producen a partir del proceso recíproco que involucra a organizaciones e individuos.

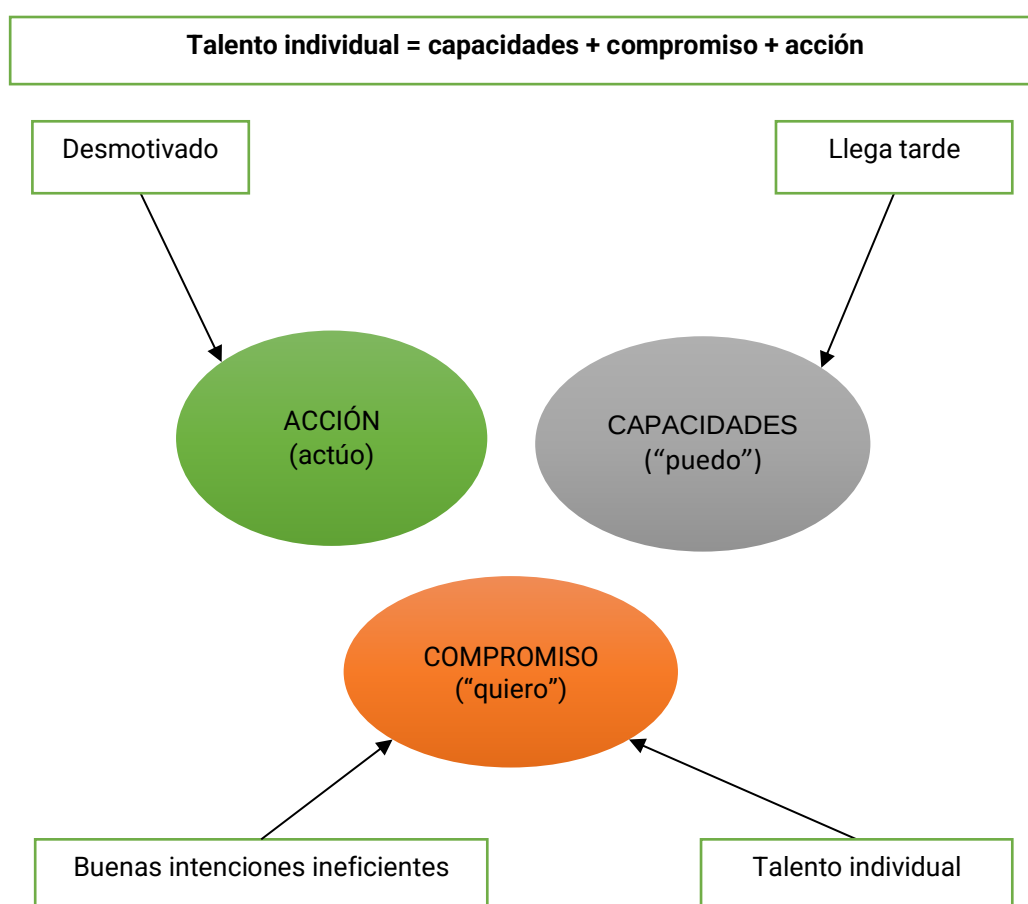
Por su parte, (Jericó, 2001), que ha hecho una contribución importante a la teoría y el principio de la gestión del talento, dijo lo siguiente: el talento requiere capacidad junto con el compromiso y la acción, los tres al mismo tiempo [...]. Si los profesionales tienen compromiso y acción, pero

no tienen las habilidades necesarias, no logrará resultados, a pesar de que tiene buenas intenciones. Si, por el contrario, tiene la capacidad y la acción en ese momento, pero no está comprometido con el proyecto, puede lograr resultados. La única incomodidad es que su falta de motivación le impedirá innovar o proponer cosas afuera que su jefe force. Si, por el contrario, los profesionales tienen la capacidad y el compromiso, pero cuando actúa, su tiempo ha pasado, no obtendrá los resultados deseados por razones simples que algunas personas han avanzado (Jericho, 2001)

Las ideas de Jericho, 2001) se pueden ver visualizando los siguientes gráficos llamados "talentos individuales" en los que los tres elementos mencionados anteriormente están relacionados y también determinan la forma en que cada uno de ellos afecta el talento de los talentos individuales y cómo esto se puede reflejar en los resultados esperados. por organización

Figura 2

El talento individual



Fuente: (Jericó, 2001), Pág. 67y 68

La productividad

Según (Nemur, 2016) sostiene que la productividad se puede definir como el arte de ser capaz de crear, generar o mejorar bienes y servicios.

El aumento del rendimiento es de gran valor e importancia en la realidad que las empresas viven actualmente, ya que este concepto incluye un factor determinante para cualquier industria, y

muchas veces sigue desapercibida o no da la importancia que requiere. Las empresas autónomas debido a su tamaño y actividad económica, tienen como objetivo generar un aumento que produce cada vez más de lo que hace la competencia. Los esfuerzos de inclusión, como una política comercial, la implementación de procesos de producción centrados en la eficiencia y la eficiencia, es un problema prioritario y se debe apreciar objetivamente saber cuán productiva es esta industria y, según los resultados, dar continuidad al sistema con el que él funcionó o, si es necesario, tome medidas correctivas que resuelvan el problema reconocido el asunto de evaluación.

Dentro de toda organización la administración del personal ha llegado a convertirse en uno de los pilares fundamentales hacia la misión de la capacidad del ser humano. Así (Riascos Erazo, 2011) expresa que “la gestión de talento humano es importante, porque crea una buena relación entre trabajadores y organización, lo que permite el logro de objetivos de ambas partes” (pág. 11).

La administración del personal constituye uno de los pilares en la gestión de talento humano, porque es determinante para alcanzar los objetivos empresariales, tomando un rol protagónico dentro de la organización, es responsable de la administración del capital humano, que es necesario para lograr objetivos corporativos y crear ventajas específicas para la empresa. (La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización, 2021)

Como parte de la gestión del talento humano, se pueden distinguir los siguientes aspectos:

- La presencia de talento calificado permite a las organizaciones tener profesionales óptimos que garanticen una buena implementación del trabajo diario.
- La introducción correcta del talento humano le permite maximizar el uso de las capacidades de cada empleado, lo que le permite aumentar la productividad y la eficiencia.
- Fortalecer la cultura organizacional basada en el trabajo colectivo, lo que le permite ajustar los comandos de trabajo para lograr el máximo rendimiento.
- Le permite administrar mejor sus recursos desde el punto de vista del capital humano y crear estrategias en situaciones de previsión, aumentando la capacidad reaccionaria de la empresa. (Chiavetano, 2009)

Por tanto, una correcta Gestión administrativa de talento humano es lograr aprovechar y mejorar las capacidades, habilidades y conocimientos de toso los miembros que conforman la entidad, con el fin de establecer un buen clima laboral que mejore el desarrollo empresarial, para obtener metas corporativas de tal forma que cree beneficios precisos para la empresa.

Proceso de la gestión de administración del talento humano

Estos procesos consisten en integrar varias actividades manejadas de forma sistemática dentro de la organización, es decir están dadas tanto para la organización como para el personal. (Chiavenato, 2002) afirma que “la dirección de capital humanos es un conjunto de procesos dinámicos e interactivos” (págs. 52-53).

Figura 3

Los procesos de la administración del talento humano



Fuente: (Chiavetano, 2009)

Factor humano como elemento clave

(Grueso, 2017) afirma que la comisión de capital humano se ha enfocado en las relaciones entre los individuos dentro de la empresa y que se constituye en una función orientada a las personas.

El talento humano es uno de los activos más importantes e influyentes de la industria cuando se habla de productividad, porque es una parte interesada precisamente aquellos que manipulan y convierten las materias primas en productos que se pueden dar a los consumidores que hacen que la organización sea una entidad que sea capaz de Producir rentabilidad y distinguir la competencia por la calidad de sus bienes o servicios. Es por eso que es importante considerar como una prioridad para la comisión de capital humano en cada industria como un elemento determinante para la competitividad y la productividad empresarial. La gestión del talento humano requiere una atención especial debido a los sentimientos que pueden producir las acciones de los gerentes en las partes interesadas, porque esto indudablemente afecta el rendimiento y los resultados obtenidos al final del proceso productivo. En el pasado, las manos humanas se consideran costos para la empresa y, como claramente, esto resultó en la desmotivación del personal, la falta de compromiso y el entorno de trabajo que evita la sinergia en el equipo como resultado de los esfuerzos individuales de cada trabajador. Debido a que es lógico, no se puede esperar el rendimiento del personal muy eficiente y tampoco aspira que el producto o servicio cumpla con los requisitos de calidad planteados por la gerencia y el mercado necesita si el personal no se siente identificado con la organización o considere inquietudes En la gestión de TI para descubrir sus preocupaciones, objetivos personales y aspiraciones para crecer profesionalmente en la organización.

Capacitación y progreso del personal

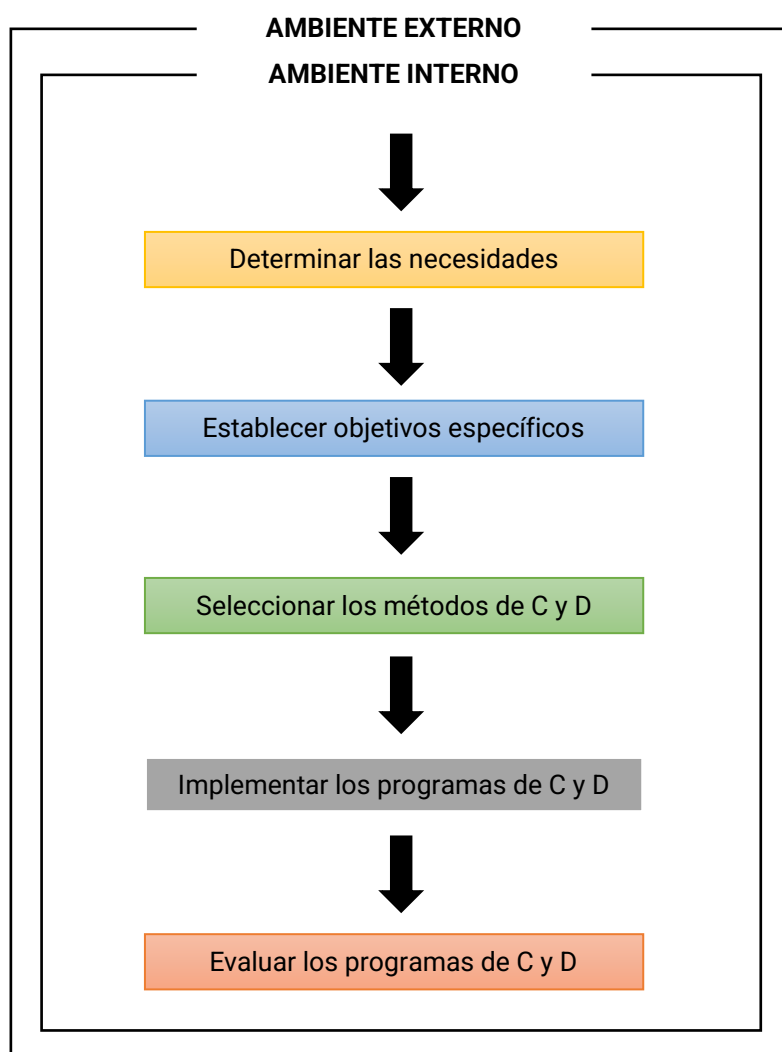
La capacitación se desarrolla a través de la actividad interna de la organización, donde la actitud, el conocimiento y las habilidades se mejoran continuamente para satisfacer las necesidades del personal. (Chiavetano, 2009), está relacionado con la mejora de la eficiencia de sus campos de trabajo y alcanza una mayor responsabilidad y una mejor compensación económica.

El progreso de recursos humanos no solo proporciona información para aprender nuevos conocimientos, habilidades y habilidades, sino que también proporciona información básica para enriquecer la personalidad humana, y son más efectivos en sus actividades. Para ser un objetivo (Chiavetano, 2009)

(Nemur, 2016) "El aprendizaje y el progreso son el centro de iniciativas continuas diseñadas para mejorar las habilidades de los empleados y el desempeño organizacional". Los empleados están fuertemente correlacionados con el éxito a largo tiempo de la empresa, por lo que es posible pensar que las organizaciones exitosas son una gran ventaja en el rendimiento.

Figura 4

Procesos de capacitación y desarrollo



Fuente: Wayne & Robert (2005).

Elaborado por: Damaris Caizaguano & Lizbeth Obregón.

El proceso general de la capacitación y desarrollo corresponde a los diferentes cambios corporativos, tanto en el ámbito interior y exterior, mismos que se presentan a continuación: Determinar las necesidades de capacitación y desarrollo: Se determina cuáles son las necesidades de capacitación y que se desea lograr a través de dichos esfuerzos.

Establecer objetivos específicos: En ocasiones se limitan a la capacidad de supervisión de un gerente o pueden llegar ampliarse para incluir el mejoramiento de las habilidades administrativas de todos los supervisores.

Seleccionar los métodos de capacitación y desarrollo: La administración determina los métodos más apropiados para lograr los objetivos.

Implementar las transmisiones de aprendizaje y progreso: el método más utilizado es el recibir las capacitaciones a viva voz por parte del supervisor u otro capacitador.

Evaluar los programas de capacitación y desarrollo: Se los debe realizar de forma continua para garantizar el beneficio de los motivos institucionales. (Wayne & Robert, 2005)

Factores del desempeño laboral

Para García 2008 en su libro "El comportamiento humano en las organizaciones" indica que el desempeño laboral se encamina a los comportamientos, habilidades y capacitaciones que se espera sea desarrollado por los trabajadores en las diferentes actividades.

El desempeño laboral depende de varios factores que únicamente les corresponden a los trabajadores como son:

Satisfacción del trabajo

Es aquel grado de conformidad en la que un trabajador percibe sensaciones favorables de acuerdo a sus labores y a su entorno, esta se encuentra directamente ligada con los niveles de productividad y con la buena marcha de la entidad.

Conocimiento

Comprende un continuo de compromisos determinadas que debe tener un empleado dentro de las funciones o cargos a los que fue asignado, y se ven reflejados mediante: el trabajo en equipo, el compromiso, la comunicación, etc., así también estos deben conservar al punto de la variación que se puedan presentarse en la empresa.

Habilidad

Estas son aptitudes innatas, talentos y destrezas que posee una persona. Mientras que las habilidades laborales están dadas por las capacidades que tiene cada persona en el ámbito profesional, es decir en el desempeño de sus distintas funciones dentro de la organización.

Formación profesional

Su propósito es capacitar al personal para algunas actividades profesionales. En otras palabras, está destinado a adquirir habilidades especializadas para permitir a las personas ejercer diferentes trabajos.

Interacción de la organización

Está dada por una actividad de organización establecida para mantener una buena relación con todos los miembros. Además, depende de la fuerza, el medio ambiente y la calidad de la relación personal entre la entidad. Los medios de comunicación se utilizaron para proporcionar información, mantener la motivación e integrarse para lograr los objetivos comerciales."

METODOLOGÍA

La metodología utilizada en la investigación se basa en un enfoque cualitativo, y se están estudiando las actividades, problemas, problemas, medios, materiales o equipos. Lo mismo es

tratar de lograr una explicación general. En otras palabras, tratamos de analizar a fondo los detalles, problemas o actividades específicas.

Este estudio se centra en el diseño no experimental que permite programas relacionados con el desarrollo y la realización del personal, el desarrollo de las personas y las habilidades específicas, el conocimiento, la experiencia y los programas relacionados con habilidades específicas. Lo apliqué. Para aquellos que son evidencia de colaboradores, serán la combinación óptima de dos puntos de vista, la compañía y el colaborador.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para obtener resultados reales se hizo referencia Moreno, (2018) en la gestión administrativa de EP PETROECUADOR Matriz para lo cual la autora ha realizado una encuesta a 130 trabajadores del área administrativa de la empresa.

¿Los talleres de capacitación le han permitido a usted mejorar su desempeño laboral?

Gráfico 1

¿Ha permitido alcanzar sus objetivos laborales luego de los talleres de capacitación?

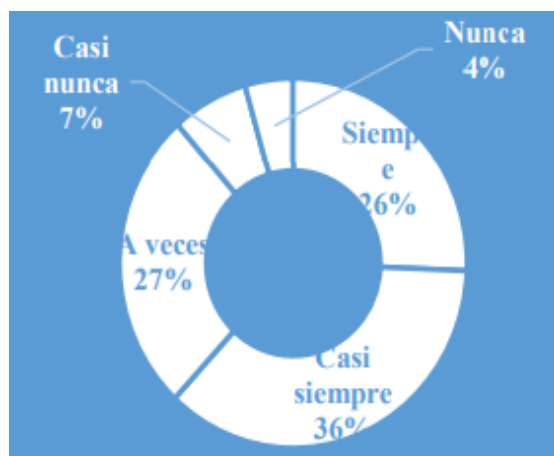


Fuente: (Moreno, 2018)

Donde nos dice que el 29% han recibido capacitación el 30% casi siempre el 17% a veces el 15% casi nunca y el 9% nunca han recibido capacitación. Es decir, que a la empresa le falta brindar el beneficio de talleres de capacitación ya que existen trabajadores que nunca han sido capacitados (Moreno, 2018).

Gráfico 2

¿Considera usted que las capacitaciones recibidas están acordes con las actividades establecidas de su puesto de trabajo?

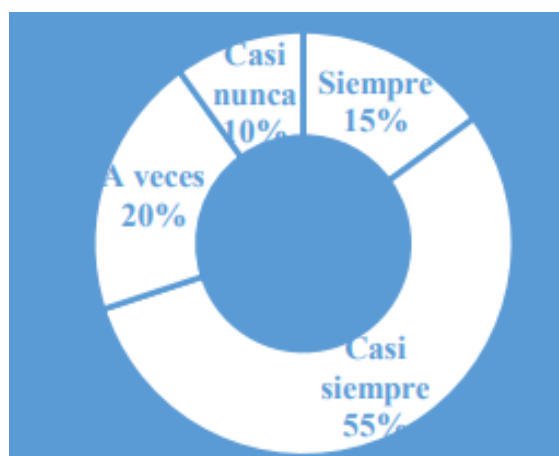


Fuente: (Moreno, 2018).

De acuerdo al autor solo el 26% de capacitados alcanzó sus objetivos gracias a la capacitación, mientras que el 36% casi siempre, el 7% casi nunca y el 4% nunca, por lo que las respuestas tienen concordancia con la pregunta anterior. (Moreno, 2018)

Gráfico 3

¿Existe un adecuado ambiente laboral entre usted y sus compañeros luego que hayan tomado el curso de capacitación?



Fuente: (Moreno, 2018).

De la misma manera midió en porcentajes y nos dice que el 15% siempre están acordes con la actividad que desempeña en la empresa, el 55% casi siempre, el 20% a veces y el 10% casi nunca. Porque existe un gran porcentaje que dice que sí está relacionado con sus funciones (Moreno, 2018).

Gráfico 4

¿Se planifican las actividades laborales en su departamento de forma semanal?



Fuente: (Moreno, 2018).

El 55% opina que casi siempre el ambiente laboral entre compañeros es bueno luego de los seminarios dictados por el taller de capacitación, sin embargo, 15% siempre, el 20% a veces y el 10% casi nunca. Por lo que según la gráfica que la autora muestra si existe un buen ambiente laboral entre compañeros (Moreno, 2018).

Gráfico 5

Pregunta 1



Fuente: (Moreno, 2018).

El 28% dice que siempre son planificadas las actividades, el 39% casi siempre, el 16% a veces, el 11% casi nunca y el 6% nunca. Es decir que, si se planifica, pero falta implementar alguna estrategia de planificación (Moreno, 2018).

CONCLUSIÓN

Se enfatizó que la capacitación debe ser impartida de acuerdo a las necesidades del trabajador para mejorar el desempeño y la calidad del talento humano. Además, el buen ambiente laboral también influye en las actividades diarias de la empresa, ya que, si entre compañeros existe

comprensión, el trabajo será siempre en equipo y los resultados para la empresa serán reflejados. De la misma manera cada uno de los factores del talento humano aportará en beneficio de la empresa, el talento humano es el capital más fuerte que posee la empresa pues son los encargados del nivel estratégico directivo y operativo de cada una de las empresas, la capacitación de en las empresas son fundamentales para actualizar las estrategias empleadas con la finalidad de posesionarse en el mercado pues si la tecnología avanza se debe avanzar de igual manera el conocimiento del talento humano para manipular las nuevas tecnologías y tácticas administrativas con base a nuevas estrategias.

REFERENCIAS

Alicia, A. M. (2009). Programas de desarrollo para el crecimiento de las personas y la continuidad de las organizaciones . Granica : Buenos Aires .

Atehortúa, F. B. (2008). Sistema de gestión integral. Una sola gestión, un swolo equipo. . Colombia: Editorial Universidad de Antioquía.

Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano. México: McGraw Hill Editores.

Chiavetano, I. (2009). Gestión del Talento Humano. McGaw Hill.

Díaz Muñoz, Gabriel Alejandro; Quintana Lombeida, María Dolores;. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad. Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA).

Freeman, R. E. (2004). Stakeholder la teoría y el objeto corporativo revisados. Obtenido de <http://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/2074/1/terzolo.2014.pdf>

Grueso, M. (. (2017). Recursos humanos en redes y organizaciones. Colombia: Universidad de Rosario.

Jericó, P. (2001). Gestión del talento. Madrid: Prentice Hall. Obtenido de <https://www.proquest.com/openview/3ba98316b229102329ce9d16a5ef8119/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1536340>

La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. (2021). 4-6.

Moreno, A. (2018). iaen. Obtenido de iaen: <https://repositorio.iaen.edu.ec/>

Nemur, L. (2016). Productividad: Consejos y atajos de productividad para personas ocupadas. Barcelona: Babelcube Inc.

Riascos Erazo, S. C. (2011). Herramientas TIC como apoyo a la gestión del Talento Humano. 144.

Sanabria, P. (2015). Gestión estratégica del talento humano en el sector público: estado del arte, diagnóstico y recomendaciones para el caso colombiano. Bogotá: Ediciones Uniandes.

Vera Vélez, L. (2015). LA INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA. Obtenido de https://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/velez_vera__investigacion_cualitativa_pdf.pdf

Alicia, A. M. (2009). Programas de desarrollo para el crecimiento de las personas y la continuidad de las organizaciones . Granica : Buenos Aires .

Chiavetano, I. (2009). Gestión del Talento Humano. McGaw Hill.

Díaz Muñoz, Gabriel Alejandro; Quintana Lombeida, María Dolores;. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad. Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA).

Riascos Erazo, S. C. (2011). Herramientas TIC como apoyo a la gestión del Talento Humano. 144.

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](#) .