



*La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas*

*The management of human talent and its influence on job performance for the success of companies*

*A gestão do talento humano e sua influência no desempenho do trabalho para o sucesso das empresas*

Maria Fernanda Gaspar-Castro <sup>I</sup>

[maria.gaspar.castro@utelvt.edu.ec](mailto:maria.gaspar.castro@utelvt.edu.ec)

<https://orcid.org/0000-0003-3727-4569>

**Correspondencia:** [maria.gaspar.castro@utelvt.edu.ec](mailto:maria.gaspar.castro@utelvt.edu.ec)

Ciencias técnicas y aplicadas  
Artículos de investigación

\***Recibido:** 16 de junio de 2021 \***Aceptado:** 31 de julio de 2021 \* **Publicado:** 12 de agosto de 2021

- I. Magíster en Gestión del Talento Humano, Universidad Técnica Luis Vargas Torres, Ecuador.

## Resumen

El presente estudio de investigación tiene como objeto analizar la importancia de la gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el logro del éxito empresarial. Es por ello, que se enmarca el artículo en una metodología de investigación documental, descriptiva, no experimental, a fines de analizar y describir la importancia de la gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral y logro del éxito en las organizaciones, destacando que las empresas en la actualidad, le han tenido más interés por la capacitación y el desarrollo de su capital humano y esto se debe a que juegan un papel fundamental en la consecución del logro de sus objetivos. La gestión del talento humano es el elemento funcional de la organización, el cual se encarga de la administración eficiente de los recursos humanos y sus capacidades, para la ejecución de sus funciones, al llevar a cabo una gestión de talento humano eficiente y de calidad se promueve el buen desempeño laboral, la obtención de los objetivos empresariales, y el éxito en las organizaciones.

**Palabras claves:** Desempeño laboral; talento humano; eficiencia; administración; éxito.

## Abstract

The present research study aims to analyze the importance of human talent management and its influence on job performance for the achievement of business success. That is why the article is framed in a documentary, descriptive, non-experimental research methodology, in order to analyze and describe the importance of human talent management and its influence on job performance and achievement of success in organizations. highlighting that companies today have been more interested in training and developing their human capital and this is because they play a fundamental role in achieving their objectives. The management of human talent is the functional element of the organization, which is responsible for the efficient administration of human resources and their capacities, for the execution of its functions, by carrying out an efficient and quality human talent management. promotes good job performance, achievement of business objectives, and success in organizations.

**Keywords:** Job performance; human talent; efficiency; administration; success.

## Resumo

O presente estudo de pesquisa tem como objetivo analisar a importância da gestão do talento humano e sua influência no desempenho no trabalho para o alcance do sucesso empresarial. É por isso que o artigo se enquadra em uma metodologia de pesquisa documental, descritiva e não experimental, com o objetivo de analisar e descrever a importância da gestão do talento humano e sua influência no desempenho no trabalho e na conquista do sucesso nas organizações. mais interessados em formar e desenvolver o seu capital humano e isso porque desempenham um papel fundamental na concretização dos seus objetivos. A gestão do talento humano é o elemento funcional da organização, que é responsável pela gestão eficiente dos recursos humanos e das suas capacidades, pela execução das suas funções, realizando uma gestão do talento humano eficiente e de qualidade. Promove o bom desempenho no trabalho, realização dos objetivos de negócios e sucesso nas organizações.

**Palavras-chave:** Desempenho no trabalho; talento humano; eficiencia; administração; sucesso.

## Introducción

La gestión de talento humano es un elemento fundamental el desenvolvimiento de las funciones que llevan al éxito a las organizaciones. En la actualidad, el capital humano ha tomado una gran importancia en virtud de garantizar la eficiencia en la operatividad de las empresas, es por ello, que la dirección y organización del talento humano juega un papel fundamental para la obtención del éxito en las organizaciones. La actividad humana es un elemento que no se puede prescindir en el mundo de la empresa, de tal forma que el éxito de las organizaciones modernas radica de una manera importante en la capacidad de integrar a los trabajadores en los proyectos empresariales de las compañías (Sánchez M, & García M, 2017, p.01).

La gestión de talento humano surge en función de administrar de manera eficiente los recursos humanos de las organizaciones, por lo cual, es importante conocer como la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los trabajadores en función de alcanzar el éxito en las organizaciones. Es por ello, que el presente artículo de investigación pretende analizar la importancia de la gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el logro del éxito empresarial. Para lograrlo, se desarrolla una metodología de investigación documental, descriptiva, no experimental.

## **Materiales y métodos**

Referentes teóricos que sustentan la gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral, y el logro del éxito en las empresas.

El talento humano considerado como una verdadera ventaja competitiva supone una labor de concientización y la decisión organizacional de lograr el fortalecimiento de la dimensión humana, para responder a los nuevos retos de internacionalización y globalización (Bonnet L, 1993, p.01). (Caldera R, 2007) denomina recursos humanos: “al trabajo que aporta el conjunto de los empleados o colaboradores de la organización. Pero lo más frecuente es llamar así a la función que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener a los colaboradores de la organización.”

La gestión de los recursos humanos, o también llamada gestión del talento humano, se considera como una administración encargada de aprovechar al máximo el recurso humano con el que cuenta la empresa, para (Mallar M, 2010, p.61) la gestión de talento humano se define como “aquellos procesos que están dirigidos al cliente interno, los cuales son indispensables para el cumplimiento década uno de los procesos que comprometen la misión de la empresa”.

Del mismo modo, (Chiavenato I, 2007, p.122) considera que: “La administración o gestión 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, en medida que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directamente o indirectamente con el trabajo.”

Desde otra perspectiva, según (Alles, 2009, p.74) “la gestión de talento humano debe considerarse como un proceso de dirección o estratégico”, esta idea parte del hecho de que este proceso puede generar valor a la organización y los resultados pueden tener un impacto en los aspectos económicos, esto se debe a que la gestión del talento humano es un proceso transversal de toda la organización, cuyas actividades y desarrollo afectan, de forma positiva o negativa, a todas las áreas de la empresa, de allí la gran importancia de ejecutar de forma eficiente estas funciones.

(Hernández S., 2006, p. 45) señala que “el término empresa se deriva de la palabra emprender, que significa iniciar cosas grandes y difíciles. Aunque el concepto de empresa ha ido evolucionando en el tiempo, existe un debate respecto a su utilización como sinónimo de organización”. En la actualidad, se asocia el término como una organización o un sistema

integrado por un conjunto de elementos que interactúan en función de producir o producto o servicio con o sin fines lucrativos. Del mismo modo, (Robinson E. & Curtis H., 1994, p. 78) define la empresa como “una unidad productiva de servicio que constituida según normativas prácticas o legales, se conforma por recursos y se vale de un plan de acción para lograr su cometido”. Basado en ello, (Mertens L., 1997, p.60) señala que muchas empresas han tomado la decisión de llevar a cabo un conjunto organizado de competencias laborales, como el objeto de impulsar la formación de su talento humano, en una dirección que logre alcanzar el equilibrio entre los requerimientos de las organizaciones y el personal. Por lo que es importante estudiar la manera en la cual influye la gestión del talento humano en la motivación y el desempeño laboral, en virtud de alcanzar el éxito en las organizaciones.

La Gestión del Talento Humano constituye un área interdisciplinaria formada por numerosas dinámicas que alimentan y enriquecen a la organización; así como aplicación e interpretación de pruebas psicológicas y de entrevistas, también de tecnología del aprendizaje, de servicio social, planes de vida y carrera, diseño de los puestos, satisfacción en el trabajo, ausentismo, salarios y gastos sociales, ocio, incentivos, disciplina y actitudes, interpretación de las normas laborales, eficiencia y eficacia, transporte para el personal, responsabilidad a nivel de supervisión, auditoría y otros asuntos diversos (Investigación & Negocios, 2016, p.21-22) . Las empresas más exitosas se caracterizan por la búsqueda constante para reclutar el mejor personal, el más capacitado para desarrollar cada una de las tareas necesarias, pues de lo contrario la empresa no tendrá oportunidad para sobrevivir a la competencia. Es aquí donde la Gerencia de Recursos Humanos juega un papel preponderante, ya que debe garantizar en el proceso de incorporación del personal, encontrar las personas más idóneas de acuerdo a los requerimientos de la alta Gerencia y las necesidades de la organización (Mendez J, 2015, p.05). La gestión del talento humano en las organizaciones es la función que permite la colaboración eficaz de las personas, para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales. Para el autor (Chiavenato I, 2002, p.10) menciona que entre los objetivos específicos de la gestión del talento humano están los siguientes:

Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión: la función de RH es un componente fundamental de la organización actual. No se puede imaginar la función de “recursos humanos” sin conocer los negocios de una organización.

Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados: Dar reconocimiento a las personas y no solo dinero constituye el elemento básico de la motivación humana. Para mejorar el desempeño, las personas deben percibir justicia en las recompensas que reciben.

Administrar el cambio: en las últimas décadas hubo un periodo turbulento de cambios sociales, tecnológicos, económicos culturales y políticos. Estos cambios y tendencias traen nuevos enfoques, más flexibles y ágiles, que se deben utilizar para garantizar la supervivencia de las organizaciones.” (Pág.10).

Del mismo modo, También se puede nombrar los objetivos generales que servirán para alcanzar la eficiencia en la organización (Mora, 2013):

Atraer: Es la manera de buscar y atraer a las personas más capaces a la empresa. Son las estrategias y tácticas para que las personas tengan mucho interés en trabajar en nuestra organización.

Desarrollar: La forma en que se potencializa las capacidades, destrezas, dentro de esta fase se tiene:

1. El entrenamiento, que es posibilitar espacios para que el personal adquiera habilidades que le permitan realizar su trabajo con productividad (Hacer)

2. La capacitación, es el aprender cómo hacer el trabajo (know how) (Hacer + Saber)

3. Desarrollo del personal, referido a identificar motivaciones y deseos que impulsan a desempeñar un trabajo con entusiasmo (Hacer + Saber + Querer)

- Desarrollo organizacional: Enseñar a pensar acorde a la organización como los valores, metas, comportamiento y proyecciones (Hacer + Saber + Querer + Proyectar)

- Retener: Son las políticas, estrategias y tácticas que se utiliza para que las personas que trabajan con la empresa puedan quedarse por muchos años y en esta parte entra algo muy importante que es la motivación explicada a continuación.

En el desempeño laboral, la eficiencia es el principal elemento de la organización a cumplir en cuanto a las posibles necesidades que esta requiere: La consecución de objetivos institucionales, competitividad (habilidades y capacidad laboral), personal con alto nivel de motivación y capacitado, calidad de vida, políticas, éticas y comportamientos (Castro K, et al, 2020, p.690).

Para la ejecución de una eficiente gestión en las funciones laborales de una organización, la dirección de gestión o administración de los recursos humanos de las empresas juegan un papel



fundamental, ya que las mismas según lo manifestado por (Chiavenato I, 2008) se encargan de desarrollar los siguientes procesos:

**Reclutamiento:** proceso de comunicación donde la organización divulga y ofrece oportunidades de trabajo al mercado de recursos humanos. Representa un proceso de comunicación dos vías: comunica y divulga oportunidades de empleo, al mismo tiempo que atrae a los candidatos al proceso de selección.

**Selección:** consiste en escoger a los mejores candidatos para la organización. Está compuesto por una secuencia de etapas con varias opciones. La evaluación de los resultados de la selección es importante para determinar su costo operacional y los beneficios que ofrece.

**Capacitación:** proceso sistemático de mejora del comportamiento de las personas para que alcancen los objetivos de la organización. La capacitación y el desarrollo constituyen procesos de aprendizaje, modificando el comportamiento de las personas por medio de cuatro tipos de cambios: transmisión de información, desarrollo de habilidades, de actitudes y de conceptos.

**Recompensa:** retribución, premio o reconocimiento por los servicios de alguien. La recompensa más común es la remuneración. Existen recompensas financieras y no financieras. Las recompensas financiera pueden ser directas (como el salario directo, los premios y las comisiones) o indirectas (vacaciones, descanso semanal remunerado, gratificaciones, etc.).

**Evaluación del desempeño:** da a conocer el valor del desempeño de cada individuo, en función de las actividades que desempeña, de los objetivos y resultados que debe lograr, y de su posible desarrollo; es un sistema que sirve para juzgar, estimar, la excelencia de las cualidades de una persona, y sobre todo, su contribución al desarrollo de la empresa.

### **Principios metodológicos del estudio**

La presente investigación se desarrolla con una metodología de tipo documental, descriptivo, con un diseño no experimental, el cual es definido por Hernández, Fernández y Baptista (2014) como aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Los mismos autores indican que el alcance descriptivo “busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice.

Para finalizar, La investigación documental es la presentación de un escrito formal que sigue una metodología reconocida. Además, puede presentar la posible conexión de ideas entre varios autores y las ideas del investigador. Su preparación requiere que éste reúna, interprete, evalúe y reporte datos e ideas en forma imparcial, honesta y clara (Hernández P, 2004 pág. 122). Del mismo modo, (Tranieri M, 2015) señala que es una técnica que “permite la recopilación de información para enunciar las teorías que sustentan el estudio de los fenómenos y procesos. Su papel consiste en descubrir lo que otros no han visto sólo por el hecho que no han observado cuidadosamente lo plasmado en el texto”.

Basado en ello, se enmarcar el estudio de investigación en un estudio documental, descriptivo, no experimental, debido a que se indaga información teórica de estudios desarrollados por autores que permitan analizar y describir la importancia de la gestión del talento humano para la ejecución de funciones laborales dentro de las organizaciones, y el logro del éxito de las mismas. Esto con la finalidad de alcanzar el objetivo planteado en el artículo de investigación.

Análisis y discusión de los resultados

**Tabla 1 .** La Gestión de talento humano para el desempeño laboral y el éxito empresarial.

Autor & Año	
<b>(Sánchez M, &amp; García M, 2017).</b>	La actividad humana es un elemento que no se puede prescindir en el mundo de la empresa, de tal forma que el éxito de las organizaciones modernas radica de una manera importante en la capacidad de integrar a los trabajadores en los proyectos empresariales de las compañías.
<b>(Caldera R, 2007)</b>	Recursos humanos se encarga del trabajo que aporta el conjunto de los empleados o colaboradores de la organización. Pero lo más frecuente es llamar así a la función que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener a los colaboradores de la organización.
<b>(Mallar M, 2010)</b>	La gestión de talento humano no es más que aquellos procesos que están dirigidos al cliente interno, los cuales son indispensables para el cumplimiento de cada uno de los procesos que comprometen la misión de la empresa.



<b>(Alles M, 2009)</b>	La gestión de talento humano debe considerarse como un proceso de dirección o estratégico.
<b>(Hernández S, 2006)</b>	El término empresa se deriva de la palabra emprender, que significa iniciar cosas grandes y difíciles. Aunque el concepto de empresa ha ido evolucionando en el tiempo, existe un debate respecto a su utilización como sinónimo de organización.
<b>(Robinson E. &amp; Curtis H, 1994)</b>	Las empresas son una unidad productiva de servicio que constituida según normativas prácticas o legales, se conforma por recursos y se vale de un plan de acción para lograr su cometido.
<b>(Mendez J, 2015)</b>	La Gerencia de Recursos Humanos juega un papel preponderante, ya que debe garantizar en el proceso de incorporación del personal, encontrar las personas más idóneas de acuerdo a los requerimientos de la alta Gerencia y las necesidades de la organización.
<b>(Castro K, et al. 2020).</b>	El desempeño laboral, la eficiencia es el principal elemento de la organización a cumplir en cuanto a las posibles necesidades que esta requiere: La consecución de objetivos institucionales, competitividad (habilidades y capacidad laboral), personal con alto nivel de motivación y capacitado, calidad de vida, políticas, éticas y comportamientos
<b>(Chiavenato I. 2002)</b>	Los objetivos específicos de la gestión del talento humano están los siguientes: Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión, Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados y Administrar el cambio.
<b>(Mora, 2013)</b>	Los objetivos generales que servirán para alcanzar la eficiencia en la organización son: Atraer y desarrollar para así poder potencializar las capacidades, destrezas.

Los objetivos generales que servirán para alcanzar la eficiencia en la organización son: Atraer y desarrollar para así poder potencializar las capacidades, destrezas.

La gestión del talento humano es considerada por los autores estudiados como la administración, aprovechamiento y desarrollo de las cualidades humanas, designadas a la ejecución de las asignaciones laborales. Las empresas en la actualidad, le han tenido más interés por la capacitación y el desarrollo de su capital humano y esto se debe a que juegan un papel fundamental en la consecución del logro de sus objetivos. Diversos investigadores como: Alles M. 2009, Caldera R. 2007, Méndez J. 2015, Chiavenato I. 2002, entre otros, destacan la importancia que tiene la eficiente gestión o administración del talento humano en función del logro de los objetivos y la obtención del éxito empresarial.

### **Consideraciones finales**

El talento humano es un recurso fundamental en el desarrollo empresarial, las organizaciones se han dado cuenta de ello, por lo que en la actualidad se ha consolidado la capacitación y el desarrollo de las cualidades del personal con el que cuentan las empresas según sean sus funciones.

La gestión del talento humano es el elemento funcional de la organización, el cual se encarga de la administración eficiente de los recursos humanos y sus capacidades, para la ejecución de sus funciones, al llevar a cabo una gestión de talento humano eficiente y de calidad, se promueve el buen desempeño laboral, con miras a que el personal se sienta comprometido con los objetivos, la misión, la visión, la cultura, y las políticas de la empresa en función de obtener el éxito empresarial.

La meta de todo empresario o emprendedor, es desarrollar un plan en función de obtener el éxito en su emprendimiento, la gestión del talento humano juega un papel fundamental en la obtención de dicha meta. Es por ello, que se promueve el estudio de la importancia del talento humano en las organizaciones, cada persona tiene sus cualidades y potencialidades propias, que deben desarrollarse y aprovecharse al máximo con la finalidad de beneficiar y aportar en positivo a las empresas en sus actividades operativas.

## Referencias

1. Alles, M. (2009). Dirección estratégica de recursos humanos gestión por competencias. . G. E2009., Ed. 6, 448.
2. Bonnet, L. (1993). LA GERENCIA DEL TALENTO HUMANO EN EL SIGLO XXI. Universidad Santo Tomás de Aquino , Recuperado de: file:///E:/MI%20DATA/Downloads/550-Texto%20del%20art%C3%ADculo-554-1-10-20110615.pdf.
3. CALDERA, R. (2007). El Recurso humano en las empresas”. Recuperado el 02 de Agosto de 2021, de [http://es.wikipedia.org/wiki/Recursos\\_humanos](http://es.wikipedia.org/wiki/Recursos_humanos)
4. Castro K et al. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. Ciencia Latina , Recuperado de file:///E:/MI%20DATA/Downloads/107-Texto%20del%20art%C3%ADculo-332-1-10-20201121.pdf.
5. Chiavenato, I. (2007). Administración De Recursos Humanos: El Capital Humano De Las Organizaciones. México D.F., México: McGraw Hill.
6. Hernandez Fernandez & Batista, L. (2014). Metodología de la investigación. México: (6ta edición) McGraw Hill.
7. Hernández P. (2004). Información Financiera. Revista Colombiana de Estadística: <http://www.informacionfinanciera.es/financiera-principales-estadosfinancieros.html>.
8. Hernández, S. (2006). Introducción a la administración La empresa. En M. Hill. (Ed.), Recursos o elementos de la empresa. . México D.F. : Obtenido de <https://sites.google.com/site/436laempresa/recursos-o-elementos-de-la-empresa>.
9. I, C. (2002). ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS. Mexico: Mc Graw Hill. Quinta edición.
10. Investigación&Negocios. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. Univ. Danahe Miranda Hayes , 21-22.
11. Mallar, M. (2010). Process management: an effective management approach. .
12. Mendez, J. (2015). LA IMPORTANCIA DEL TALENTO HUMANO EN LA CONSECUION DE LOS OBJETIVOS ORGANIZACIONALES. UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA , 05.

13. Mertens, L. (1997). Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelo. (.Montevideo,: Cinterfor/OIT.
14. Robinson E & Curtis, H. (1994). Organización y administración de negocios . . Mac Graw Hill.
15. Sanchez M & Garcia, M. (2017, ). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. Universidad Tecnológica de Pereira, Colombia: Scientia Et Technica, vol. 22, núm. 2, junio, pp. 161-166 recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>.
16. TRANIERI, M. (01 de Julio de 2015). Proyectos Institucionales UNITEC. Recuperado el 27 de Febrero de 2021, de <https://proyectosinstitucionalesunitec.wordpress.com/2015/06/15/capitulo-iii-tecnicas-de-recoleccion-de-datos/#:~:text=An%C3%A1lisis%20Documental%3A%20Es%20una%20t%C3%A9cnica,lo%20plasmado%20en%20el%20texto>.