



UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CUENCA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
EMPRESARIALES**

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LAS EMPRESAS COMERCIALES DE
CUENCA.”**

**PROYECTO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO
DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

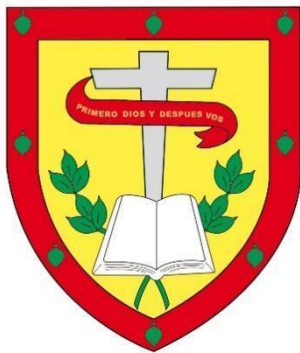
AUTORA: MACAS MORALES DANIELA LISBETH

DIRECTOR: ING. ESPINOZA PILLAGA HECTOR ALEJANDRO. MGS

CUENCA - ECUADOR

2024

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE ADMINISTRACIÓN

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS EMPRESAS COMERCIALES DE CUENCA.”

PROYECTO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORES: MACAS MORALES DANIELA LISBETH

DIRECTOR: ING. HECTOR ESPINOZA PILLAGA. MGS

CUENCA - ECUADOR

2024

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO

**Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las empresas
comerciales de Cuenca.**

Daniela Lisbeth Macas Morales

Universidad Católica de Cuenca

Unidad de titulación

Ing. Héctor Alejandro Espinoza Pillaga. MGS

12 de marzo del 2024

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Daniela Lisbeth Macas Morales**, declaro bajo juramento que el artículo denominado **“Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las empresas comerciales de Cuenca”** es de mi autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

En consecuencia, este trabajo es de mi autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de grado en mención.

Cuenca, marzo de 2024



Daniela Lisbeth Macas Morales

Daniela Lisbeth Macas Morales

CERTIFICACIÓN

Yo, **Héctor Alejandro Espinoza Pillaga**, certifico que el artículo titulado **Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las empresas comerciales de Cuenca** fue desarrollado por **Daniela Lisbeth Macas Morales**, ha sido guiado y revisado periódicamente y cumple normas estatutarias establecidas por la Universidad Católica de Cuenca.

Debido que es una investigación particular con el propósito de cumplir un requisito previo a la obtención del **TITULO DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**.

Cuenca, marzo de 2024



Firmado electrónicamente por:

**HECTOR ALEJANDRO
ESPINOZA PILLAGA**

Ing. Héctor Alejandro Espinoza Pillaga. MGS
Tutor
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

DEDICATORIA

Dios y San Judas de Tadeo por las bendiciones e inspiración que día a día me brinda, a mis padres por su perseverancia y lucha por sus hijos, a mi amada hija que es mi incondicional compañera de vida. Son parte de este logro por ellos soy lo que soy ahora.

.

AGRADECIMIENTO

Mi sincera gratitud y abrazo fraterno para:

- A mis padres por su gran apoyo incondicional durante la carrera y los contratiempos ocurridos.
- A mis profesores que me acompañaron en este camino de estudio, supieron ayudarme en las dificultades que surgieron.
- Para mis amigos de la Universidad por su apoyo desinteresada que me ha brindado.

RESUMEN

La gestión del talento humano se ha vuelto crucial para el crecimiento sostenible y la viabilidad a largo plazo de las empresas, desempeñando un papel fundamental en la mejora del rendimiento laboral y el logro de los objetivos organizacionales. En este contexto, el propósito de este artículo es determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de las empresas comerciales de la ciudad de Cuenca-Ecuador. La metodología empleada es cuantitativa, con un enfoque descriptivo y correlacional, utilizando el método analítico-deductivo. La muestra de estudio comprende a 90 empleados de las empresas comerciales en Cuenca. Los resultados indican que, entre los componentes de la gestión del talento humano, las habilidades y motivaciones afectan positivamente el rendimiento laboral. En resumen, se concluye que la gestión del talento humano desempeña un papel esencial en el rendimiento laboral y el éxito de una organización. La aplicación exitosa de estrategias en este ámbito se revela como un elemento clave para establecer ambientes laborales sólidos, motivados y alineados con los objetivos organizacionales.

Palabras clave: Talento humano, desempeño laboral, empresas comerciales, regresión lineal

ABSTRACT

Human talent management has become crucial for companies' sustainable growth and long-term viability, playing a fundamental role in improving job performance and achieving organizational objectives. In this context, this article aims to determine the incidence of human talent management on commercial enterprises' job performance in the city of Cuenca, Ecuador. The methodology was quantitative, with a descriptive and correlational approach using the analytical-deductive method. The study sample comprised 90 employees from commercial enterprises in Cuenca. The results indicate that among the components of human talent management, skills and motivations positively affect job performance. In summary, it is concluded that human talent management plays an essential role in job performance and the success of an organization. Successfully applying strategies in this area is critical in establishing solid, motivated work environments aligned with organizational objectives.

Keywords: Human talent, job performance, commercial enterprises, linear regression

Introducción

Mena et al. (2019) sostienen que la gestión del talento humano se visualiza como una estructura intrincada de cualidades esenciales para el rendimiento de las empresas en circunstancias particulares, ya que se ha vuelto fundamental para el crecimiento y la prosperidad a largo plazo de las empresas, desempeñando un papel fundamental en la optimización del rendimiento laboral y la consecución de los objetivos organizacionales.

En la ciudad de Cuenca, Ecuador, este fenómeno no es ajeno, y las empresas enfrentan desafíos particulares en la atracción, desarrollo y retención del talento necesario para prosperar en un entorno empresarial dinámico y competitivo.

El diagnóstico de la situación actual revela la problemática que presenta el fenómeno estudiado, por ejemplo, un estudio realizado por Castro et al. (2020) en el Banco Solidario de la ciudad de Cuenca resalta los desafíos relacionados con la adaptación de las habilidades y competencias de los colaboradores a las necesidades laborales actuales. Se encontró que el 52% de los empleados están insatisfechos con las aptitudes necesarias para alcanzar los objetivos, y el 68% percibe deficiencias en los procesos de reclutamiento. Estas discrepancias tienen un impacto adverso en el desempeño laboral de los colaboradores, esta falta de alineación entre los objetivos organizacionales y las aspiraciones individuales del personal, junto con las deficiencias en la contratación, contribuyen a una reducción en la eficiencia y la productividad.

En el sector industrial de Cuenca, según Luna et al. (2021), se identifican diversas causas subyacentes a esta problemática, entre ellas se encuentra la escasez de programas de capacitación efectivos, ya que el 72% de los empleados señalan la falta de inversión en este ámbito; la ausencia de estrategias claras de gestión del talento es evidente, siendo conocidas y aplicadas por apenas el 4% del personal; además, se observa una baja satisfacción laboral, según reportan el 48% de los

trabajadores. Estos factores inciden directamente en la motivación y el compromiso de los empleados, lo que conduce a la creación de entornos laborales menos propicios para el desarrollo profesional y personal. Como resultado, se afecta negativamente la retención del talento y la calidad del trabajo.

Al respecto, Mendieta et al. (2020) sostienen que mejorar el desempeño del personal es un desafío que cada empresa asume para preservar su competitividad en todos los sectores, buscando así alcanzar resultados superiores en la calidad de sus productos o servicios.

La importancia de abordar esta problemática radica en la necesidad de fortalecer las capacidades del capital humano de las empresas comerciales en Cuenca. Un enfoque proactivo en la gestión del talento no solo mejora la competitividad organizacional, sino que también contribuye al desarrollo integral de los empleados, generando un ciclo virtuoso de productividad y satisfacción laboral.

Según Calle y Dután (2022), contar con un robusto sistema de administración de talento humano es esencial, ya que esto proporcionará ventajas tanto para cada integrante del equipo como para el conjunto, generando confianza y aportando valor a las labores realizadas de manera eficiente.

La fundamentación de este estudio se basa en la necesidad apremiante de comprender en profundidad los desafíos particulares que confrontan las compañías comerciales en Cuenca en lo que respecta a la administración del talento humano. Abordar estos retos no solo redundará en beneficios para las empresas de manera individual, sino que también contribuirá de manera positiva al desarrollo económico local y a la mejora de la calidad de vida de los empleados.

En este contexto, el objetivo principal del presente trabajo de investigación es determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de las empresas comerciales de la ciudad de Cuenca-Ecuador, mediante un examen exhaustivo de las prácticas de gestión.

Estado de Arte

Gestión del talento humano

En el dinámico entorno empresarial actual, la gestión del talento humano es crucial para el éxito sostenible de las organizaciones. Va más allá de la simple administración de recursos humanos y requiere una comprensión holística y estratégica para maximizar el potencial de cada individuo en la empresa.

El primer pilar de esta gestión es la identificación de talentos, que más que un simple proceso de selección, es un arte que requiere perspicacia para descubrir habilidades latentes y potenciales de crecimiento. Según Chiavenato (2009) "las organizaciones son auténticos seres vivos, cuando logran el éxito, tienden a crecer o, cuando menos, a sobrevivir". En este contexto, identificar tempranamente talentos dentro de la organización no solo permite anticipar las necesidades futuras, sino también modelar el camino hacia el éxito.

Sin embargo, la esencia fundamental de la gestión del talento humano se revela en el desarrollo continuo del mismo, sin embargo, identificar el talento no es suficiente; es crucial nutrirlo y permitir que prospere. Cuesta (2017) sostiene que la gestión del recurso humano se concibe como un campo de conocimiento destinado a mejorar su colaboración para alcanzar los objetivos de la entidad, esta responsabilidad exige el análisis constante, compromiso, perseverancia, sensibilidad y formación continua, actúa como el tejido conectivo que enlaza las metas individuales con los objetivos organizacionales.

Por otro lado, la evaluación del desempeño, a menudo subestimada, se revela como una herramienta estratégica en la gestión del talento humano. No solo mide los resultados, sino que también proporciona una guía para el desarrollo personal y profesional. García (2021) destaca que, las organizaciones han adaptado herramientas para asegurar que el personal tenga el perfil adecuado, subrayando la importancia de seleccionar a la persona idónea para cada puesto a fin de garantizar un desempeño eficaz.

La administración del talento humano resalta la relevancia de fomentar la diversidad e inclusión, en lugar de simplemente cumplir con cuotas, se aspira a cultivar un ambiente en el que diversas perspectivas converjan en una armonía creativa. Según Castro y Delgado (2020), aunque el capital humano es esencial, la organización no proporciona las herramientas necesarias para lograr un rendimiento eficaz, al respecto, la diversidad no solo estimula la innovación, sino que también fortalece la resiliencia en un entorno empresarial en constante cambio.

Invertir en el desarrollo de los colaboradores va más allá de la mera acumulación de habilidades técnicas, ya que, este enfoque no solo fortalece la capacidad técnica, sino que también cultiva una cultura de aprendizaje continuo, vital en un mundo donde la adaptabilidad es la clave del éxito.

Desempeño laboral

El desempeño laboral, constituye un factor importante en la productividad y eficiencia de cualquier organización, abarca un espectro amplio que va más allá de la mera ejecución de tareas. Implica la conjunción de habilidades técnicas, motivación, y un entorno propicio para desatar el potencial de cada individuo.

De acuerdo a Bautista et al (2020) el desempeño laboral se posiciona como una de las principales fortalezas de una entidad, siendo esencial para lograr resultados duraderos en el tiempo,

en el epicentro de este concepto se encuentra la evaluación del rendimiento, proceso que lejos de ser una formalidad anual, es una herramienta dinámica de desarrollo, pues permite la retroalimentación constructiva y no solo guía la mejora continua, sino que también fortalece la conexión entre el empleado y la misión de la empresa.

La formación continua se revela como una piedra angular para mejorar el desempeño. La adquisición constante de habilidades no solo mantiene a los empleados relevantes en un entorno laboral en constante evolución, sino que también infunde confianza y agilidad en la ejecución de tareas. En este sentido, el desempeño laboral se nutre no solo de la habilidad técnica, sino de la capacidad de adaptarse y aprender en el tiempo (Mora y Mariscal, 2019).

De acuerdo a Salgado et al. (2019) la salud y el bienestar del empleado son componentes importantes dentro del desempeño laboral, un trabajador sano, física y mentalmente, es más resistente al estrés y más capaz de enfrentar desafíos con resiliencia.

Al respecto, Salas et al. (2017) aseguran que, la evaluación del desempeño ya no se limita a la acumulación de conocimientos o habilidades, sino que se centra en la capacidad de actuar, intervenir y tomar decisiones en situaciones no siempre previsibles. Internacionalmente, se ha cambiado el énfasis de las calificaciones a las competencias laborales, por ende, una práctica laboral efectiva demanda un enfoque basado en competencias, lo cual representa una nueva perspectiva en las conexiones entre aprendizaje y trabajo.

La tecnología, en su papel de facilitadora, también juega un papel destacado en la mejora del desempeño laboral. Bricio et al. (2018), sostienen que la misma proporciona las herramientas necesarias para optimizar procesos y decisiones, desde plataformas de colaboración hasta herramientas de análisis de datos, liberando a los empleados para centrarse en tareas que requieren habilidades humanas únicas.

En el contexto laboral, el desempeño excepcional no es un evento aislado, sino una manifestación constante de hábitos cultivados y apoyados por una gestión proactiva y comprensiva.

Entre los autores que contribuyen a la base teórica de la investigación actual se mencionan:

Espinoza y Montalvo (2021), en su trabajo de investigación determinan que la gestión del talento humano influye significativamente en el desempeño laboral, proponen la implementación de programas de capacitación dirigidos a los colaboradores con el objetivo de potenciar su rendimiento. Este enfoque busca no solo mejorar la capacidad intelectual de los empleados, sino también motivarlos, generando un ambiente propicio para el desarrollo eficiente de sus actividades. Abogan por una mejora sustancial en la evaluación del desempeño, la misma se debe orientar a identificar las deficiencias de los colaboradores y brindarles una capacitación específica para superar sus deficiencias.

En la investigación denominada “Gestión del Talento Humano y su Impacto en el Clima Laboral en Empresas de Manabí” llevada a cabo por Farías et al. (2021), destacan la importancia de establecer entornos laborales que favorezcan la eficiencia, haciendo hincapié en la necesidad de que los empleados operen en ambientes sin distracciones y se les provea de los recursos necesarios para llevar a cabo sus labores. En el marco de la estrategia organizacional, se hace énfasis en que las empresas de Manabí deben dirigirse hacia la creación de un ambiente laboral propicio que garantice el desarrollo y el logro de los objetivos establecidos por la empresa por parte del talento humano.

Ordoñez y Zambrano (2022), en su estudio sobre el impacto de la Gestión del Talento Humano en el rendimiento laboral de las MIPYMES en el cantón Pasaje, se evidencia que estas empresas enfrentan desafíos significativos. Según la percepción de los empleados, la escasez de

personal adecuado afecta la capacidad para satisfacer las necesidades laborales internas. Además, el proceso de reclutamiento y selección se ve obstaculizado por prácticas tradicionales que no toman en cuenta fuentes modernas y carecen de técnicas de evaluación efectivas. Los resultados indican que el 39,8% no logra cumplir con los objetivos laborales debido a interrupciones y dificultades en la gestión del tiempo. Asimismo, el 49% no alcanza los estándares de calidad, señalando deficiencias en la ejecución de tareas. Estos hallazgos resaltan la necesidad de mejorar la gestión del talento humano como la eficiencia operativa de las MIPYMES en el sector comercial de Pasaje.

Por último, Siavichay (2022), resalta la importancia de una gestión de recursos humanos eficaz para mejorar la calidad de vida de los empleados, ya que una gestión bien llevada a cabo tiene el potencial de generar bienestar y seguridad entre los colaboradores, promoviendo la satisfacción, lealtad, compromiso y productividad. Los trabajadores consideran diversos aspectos para alcanzar la satisfacción, entre los cuales se incluyen una remuneración justa, relaciones positivas con colegas, salud y seguridad en el trabajo, una cultura organizacional sólida, equilibrio entre vida y trabajo, estabilidad laboral, beneficios y recompensas, participación en la toma de decisiones, así como oportunidades de capacitación y desarrollo profesional.

Los resultados expuestos, subrayan la importancia de que las empresas adopten prácticas efectivas de gestión de recursos humanos con el fin de mejorar la calidad de vida laboral de sus colaboradores y por ende su desempeño, fomentando así un entorno de trabajo satisfactorio y sostenible en las empresas comerciales de la ciudad de Cuenca.

Metodología

En este trabajo de investigación, se emplea un enfoque mixto, que combina métodos cuantitativos y cualitativos, según Hernández (2018). Este enfoque permite una comprensión

integral del fenómeno, facilitando la definición del problema y la formulación de objetivos respaldados por una base teórica sólida. En este estudio, desde la perspectiva cuantitativa se centra en examinar como incide la gestión del talento humano en el desempeño laboral de las empresas comerciales de la ciudad de Cuenca-Ecuador, mientras que, la evaluación de los datos cualitativos se enfoca en descubrir patrones y características subyacentes en las vivencias de los colaboradores, lo que permitiría obtener una comprensión más detallada y contextualizada de su situación.

La investigación es de tipo descriptiva, pues permite detallar las características del objeto de estudio en relación con la gestión del Talento Humano y el desempeño laboral, al respecto Tinto (2013) indica que la misma constituye una fase preliminar y de preparación, ya que cuando el fenómeno es complejo y extenso, esta nos facilita limitarlo, organizarlo, caracterizarlo y clasificarlo, en otras palabras, su función es proporcionar una descripción lo más precisa y exacta posible (Castro, Luna, & Erazo, 2020) de la realidad estudiada.

Se emplea el método analítico-deductivo, pues de acuerdo a Lopera et al. (2010) este procedimiento analiza una totalidad en sus componentes fundamentales, y, por ende, se mueve desde lo general hacia lo particular, puede ser conceptualizado igualmente como un proceso que se inicia desde los fenómenos para llegar a las leyes, es decir, desde los resultados hasta las causas, en este ámbito, en la presente investigación permite examinar los diversos procesos de la administración de los recursos humanos, así como su incidencia en el desempeño laboral e identificar las deficiencias que caracterizan el problema para llegar a su solución.

La población objeto de estudio está compuesto por 1540 empleados que pertenecen a 227 pequeñas empresas comerciales de la ciudad de Cuenca y que se encuentran activas en el ranking de la Superintendencia de Compañías Valores y Seguros (Superintendencia de Compañías Valores y Seguros, 2023).

Como la población objeto de estudio es finita, para el cálculo de la muestra se aplica un muestreo aleatorio simple, cuya fórmula según Vargaz (2014) es la siguiente:
$$\frac{z^2 N p q}{(N-1) e^2 + z^2 p q}$$

Donde:

Z= es el valor estándar de la distribución probabilística normal correspondiente al nivel de confianza establecido (por ejemplo, si es del 95%, entonces Z = 1,96).

E= es el error probable

p= representa la probabilidad de éxito

q= es la probabilidad de fracaso

N= se refiere a la población o universo

n= indica el tamaño de la muestra.

En función de la fórmula planteada el tamaño de la muestra corresponde a 90 empleados.

Para la recolección de datos, se utilizó la encuesta y como instrumento se implementó un cuestionario dirigido a los colaboradores, con el propósito de obtener sus opiniones sobre las variables estudiadas.

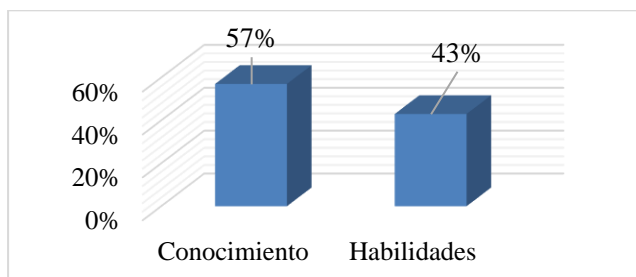
El análisis estadístico se ejecutará por medio del software *IBM SPSS Statistics*, para determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral a través de un modelo de regresión múltiple.

Resultados

Con el fin de alcanzar el propósito establecido, se llevó a cabo una encuesta diseñada para obtener la percepción de los empleados de las empresas comerciales de Cuenca en relación con los procesos de gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral. En este contexto, se han obtenido los resultados que se presentan a continuación.

Figura 1

Gestión del talento humano en cuanto al conocimiento y habilidades

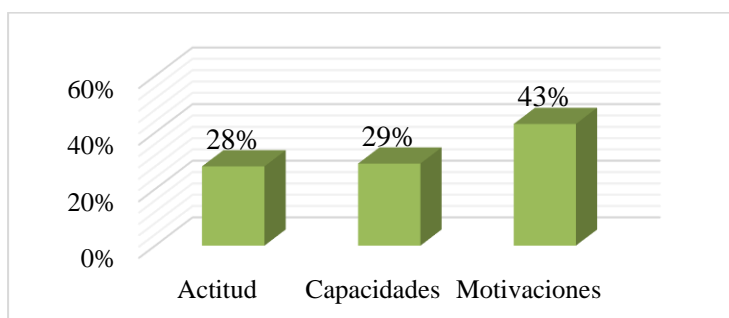


Fuente: Empleados de las empresas comerciales de Cuenca. **Elaborado por:** La autora

Según la información proporcionada en la figura 1, el 57% de los encuestados afirman estar familiarizados con el manual de funciones y las buenas prácticas implementadas por la empresa en sus actividades diarias. Además, el 43% indican tener la capacidad para proponer iniciativas que conduzcan a la consecución de objetivos institucionales, brindar atención activa al cliente con cortesía y respeto, y comprometerse con eficacia en las labores en equipo.

Figura 2

Gestión del talento humano en cuanto a la actitud, capacidades, motivaciones

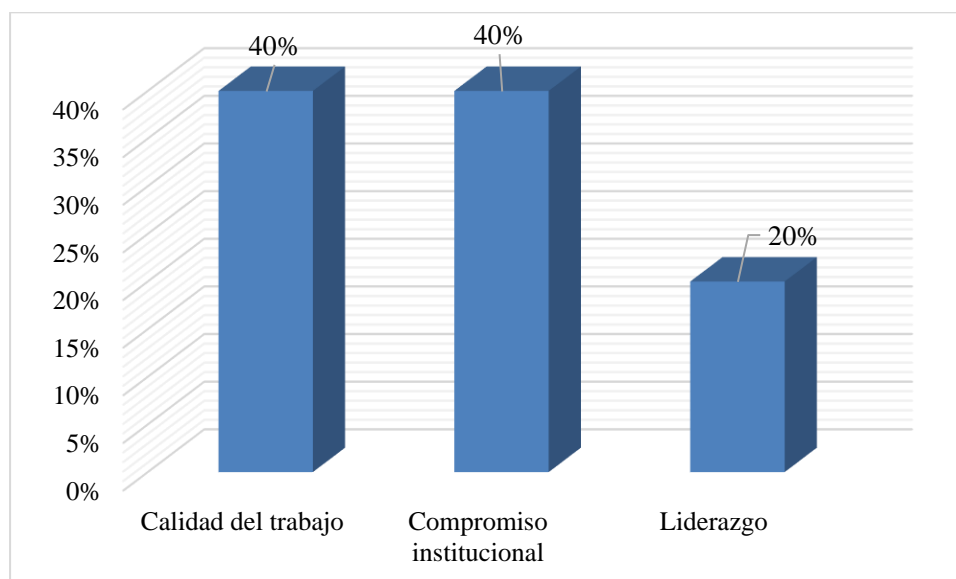


Fuente: Empleados de las empresas comerciales de Cuenca. **Elaborado por:** La autora

Según la información proporcionada en la figura 2, el 43% de los agentes informantes comprende claramente las expectativas laborales y han tenido oportunidades en su carrera para adquirir conocimientos y progresar en su desarrollo profesional; el 29% reciben invitaciones para unirse a los programas de capacitación ofrecidos por la institución y están de acuerdo con el objetivo de las evaluaciones.

Figura 3

Desempeño laboral en cuanto a calidad del trabajo, compromiso institucional y liderazgo



Fuente: Empleados de las empresas comerciales de Cuenca. **Elaborado por:** La autora

Según la información proporcionada en la figura 3, el 40% de los encuestados piensan que son efectivos y eficientes, y muestran una ambición notable para progresar en su desarrollo profesional, el otro 40% siente un compromiso hacia los objetivos de la institución y experimenta satisfacción con las responsabilidades que le han encomendado, mientras que el 20% opinan que su supervisor directo demuestra habilidades de liderazgo en su departamento.

A continuación, con el propósito de determinar las dimensiones de la gestión del talento humano que tienen un impacto más significativo en el rendimiento laboral de las empresas comerciales de Cuenca, se llevará a cabo la aplicación del modelo de regresión lineal múltiple.

De acuerdo a Vilá et al (2019) para desarrollar un modelo de regresión lineal, es esencial que se satisfagan los siguientes supuestos:

- **Linealidad:** La relación entre las variables debe ser lineal.
- **Independencia:** Los errores en la medición de las variables explicativas deben ser independientes entre sí.

- Homocedasticidad: Los errores deben tener una varianza constante.
- Normalidad: Las variables deben seguir una distribución normal.
- No colinealidad: Las variables independientes no deben presentar correlación entre sí.

En esta situación, es necesario realizar una prueba de correlación entre las variables, estableciendo las siguientes hipótesis:

Hipótesis nula (Ho): No hay ninguna relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral.

Hipótesis alternativa (H1): Existe una relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral.

Tabla 1

Correlación de Pearson

| | | Desempeño Laboral | Conocimiento | Habilidades | Actitud | Capacidades | Motivaciones |
|------------------------|-------------------|-------------------|--------------|-------------|---------|-------------|--------------|
| Correlación de Pearson | Desempeño Laboral | 1,000 | ,568 | ,698 | ,668 | ,549 | ,709 |
| | Conocimiento | ,568 | 1,000 | ,730 | ,379 | ,349 | ,396 |
| | Habilidades | ,698 | ,730 | 1,000 | ,510 | ,458 | ,545 |
| | Actitud | ,668 | ,379 | ,510 | 1,000 | ,638 | ,764 |
| | Capacidades | ,549 | ,349 | ,458 | ,638 | 1,000 | ,634 |
| | Motivaciones | ,709 | ,396 | ,545 | ,764 | ,634 | 1,000 |
| Sig. (unilateral) | Desempeño Laboral | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | Conocimiento | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | Habilidades | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | Actitud | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 |
| | Capacidades | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 |
| | Motivaciones | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |

Fuente: Encuesta aplicada. **Elaborado por:** La autora

La Tabla 1 proporciona una evaluación general del principio de la multicolinealidad. Se nota que las correlaciones entre variables no superan un coeficiente de 0,9 en ninguna de ellas, fluctuando entre moderadas y fuertes, y todas son estadísticamente significativas. Esto sugiere el cumplimiento de varios requisitos del modelo como: distribución normal, relación lineal y no colinealidad entre sí, permitiendo avanzar en el análisis.

Tabla 2*Resumen del modelo*

| Resumen del modelo | | | | |
|--------------------|-------|------------|---------------------|---------------------------------|
| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
| 1 | ,816a | ,666 | ,646 | 1,254 |

a. Variables predictoras: (Constante), Motivaciones, Conocimiento, Capacidades, Habilidades, Actitud

Fuente: Encuesta aplicada. **Elaborado por:** La autora

La Tabla 2 exhibe el ajuste del modelo. En la primera columna denominada "R," se presentan los valores del coeficiente de correlación múltiple entre los predictores y la variable de criterio, señalando que estas variables pueden estar vinculadas a la mejora de este resultado. No obstante, es el coeficiente de determinación, R cuadrado, el que nos revela en qué medida el cambio en la variable de interés se debe a las variables predictoras. En este caso, el valor es 0,666, indicando que el modelo propuesto explica el 67% de la variabilidad en la variable dependiente (Y), que es el desempeño laboral.

Tabla 3*Significancia de las variables de estudio.*

| Modelo | Coeficientes no estandarizados | | Coeficientes estandarizados | | |
|---------------|--------------------------------|-------------|-----------------------------|-------|------|
| | B | Desv. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 (Constante) | 4,462 | 1,379 | | 3,235 | ,002 |
| Conocimiento | ,147 | ,110 | ,124 | 1,340 | ,184 |
| Habilidades | ,447 | ,142 | ,320 | 3,139 | ,002 |
| Actitud | ,388 | ,207 | ,194 | 1,876 | ,064 |
| Capacidades | ,065 | ,155 | ,036 | ,420 | ,676 |
| Motivaciones | ,380 | ,127 | ,314 | 2,984 | ,004 |

a. Variable dependiente: Desempeño Laboral

Fuente: Encuesta aplicada. **Elaborado por:** La autora

De acuerdo con la información ofrecida en la Tabla 3, al examinar la columna de significancia estadística para las dimensiones X2 habilidades (0.002) y X5 motivaciones (0.004), se determina que ambas son relevantes en el modelo, dado que sus valores son inferiores al nivel de significancia ($p < 0.05$).

Tabla 4

Comprobación de hipótesis

| Hipótesis | Descripción | T | Sig | Resultados |
|------------------|---|----------|------------|-------------------|
| H1 | Conocimiento: en la gestión del talento humano implica la información y conceptos que una persona tiene en un campo específico, incluyendo comprensión de políticas internas y normativas laborales. | 1,340 | ,184 | Se rechaza |
| H2 | Habilidades: abarcan las capacidades prácticas y técnicas adquiridas para realizar tareas, tanto técnicas como interpersonales, en el contexto de la gestión del talento humano. | 3,139 | ,002 | Se acepta |
| H3 | Actitud: se refiere a la disposición mental y emocional hacia el trabajo y colegas. Una actitud positiva influye en la productividad, mientras que una negativa puede afectar el rendimiento y la colaboración. | 1,876 | ,064 | Se rechaza |
| H4 | Capacidades: en la gestión del talento humano, combinan conocimientos, habilidades y experiencias, siendo esenciales para cumplir con responsabilidades laborales de manera efectiva. | ,420 | ,676 | Se rechaza |
| H5 | Motivaciones: son impulsos internos que guían el comportamiento hacia metas. Comprenderlas es crucial en la gestión del talento humano para fomentar un alto rendimiento, abarcando aspectos como el desarrollo profesional y el reconocimiento. | 2,984 | ,004 | Se acepta |

Fuente: Encuesta aplicada. **Elaborado por:** La autora

De acuerdo con los resultados expuestos en la tabla 4, se puede concluir que las variables de Conocimiento (X1), Actitud (X3) y Capacidades (X4) no influyen directamente en el rendimiento laboral de los empleados de las empresas comerciales de Cuenca.

Discusión

En este apartado se contrasta los resultados obtenidos en el presente estudio con los de otros autores como:

Espinoza y Montalvo (2021), analizan la gestión del talento humano y el rendimiento laboral en el personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo. Los resultados revelan una relación significativa ($p > 0,05$) entre las variables de gestión del talento humano y desempeño laboral, indicando una influencia mutua. El análisis del coeficiente de correlación, mediante la prueba de Pearson, muestra un coeficiente de $r = 0,769$, evidenciando una fuerte dependencia positiva entre ambas variables. La investigación demuestra que las habilidades tienen un impacto positivo sólido en el desempeño laboral durante la pandemia de COVID-19 en 2021, con una correlación significativa ($r = 0,606$, $p = 0,002$). Además, se concluye que la motivación también influye en el desempeño laboral, con una correlación positiva moderada ($r = 0,564$, $p = 0,004$) en la misma población y contexto temporal.

Castro y Delgado (2020), en su estudio sobre el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, concluyen que los empleados en dicho proyecto exhiben una gestión del talento humano y un rendimiento laboral considerados aceptables. En cuanto al conocimiento en gestión del talento humano, reconocen que la institución refuerza sus conocimientos técnicos y se esfuerza por ampliarlos para llevar a cabo eficientemente sus funciones. En términos de habilidades, destacan tener una visión global, trabajar en equipo y aplicar sus conocimientos. A pesar de esto, señalan que la comunicación interna es fluida solo en algunas ocasiones. En lo que respecta a la dimensión actitud, los colaboradores exhiben una mentalidad emprendedora y disposición para asumir riesgos en busca de resultados positivos. En cuanto a la motivación para el desempeño laboral, demuestran una ambición significativa en su desarrollo profesional para mantener su rendimiento.

En el estudio realizado por Moza y Rojas, (2019) establecen de manera concluyente que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, pues el valor de 0.92 revela una relación positiva y significativa entre las variables examinadas. La

correlación bilateral, con un p-valor de 0.000 (inferior a 0.05), respalda el rechazo de la hipótesis nula y su aceptación.

Crisóstomo (2019) confirmó de manera significativa la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho. Esto se evidenció mediante una correlación muy alta, positiva y significativa con un valor de $r=0,935$. Asimismo, se llegó a la conclusión de que, en relación con la variable "gestión del talento humano", el 20% de los colaboradores mencionó que se les prohíbe compartir conocimiento, el 21,4% indicó la ausencia de liderazgo, y el 58,6% señaló que la actitud emprendedora se manifiesta raras veces. Este estudio resalta la conexión significativa entre la gestión del talento y el rendimiento laboral.

Conclusiones, recomendaciones y limitaciones

En el contexto del objetivo de determinar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de las empresas comerciales de la ciudad de Cuenca-Ecuador, se extraen las siguientes conclusiones. Los datos, al presentar una distribución normal, llevaron al uso del coeficiente de correlación de Pearson en la prueba de hipótesis, con una significancia inferior a 0.05, respaldando la aceptación de la hipótesis de investigación H1: Existe una relación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral.

Específicamente, el conocimiento, habilidades, actitud, capacidades y motivaciones impactan en el desempeño laboral con correlaciones de Pearson de 0,568, 0,698, 0,668, 0,549 y 0,709, respectivamente, con una significancia de $p=0.000$. Al emplear un modelo de regresión lineal múltiple para analizar el impacto de estas dimensiones en el rendimiento laboral, se obtuvo un coeficiente de correlación lineal (R) de 0.816 y un coeficiente de determinación (R^2) de 0.666, explicando el 67% de la variabilidad presente en el desempeño laboral.

Al analizar el impacto de las dimensiones de la gestión del talento humano, se confirmó una correlación moderada entre habilidades y motivaciones con el desempeño laboral, con una probabilidad de aumento de 0.447 y 0.380 veces por cada punto adicional en la gestión del talento humano.

Finalmente, se observa que conocimiento, actitud y capacidades no tienen un impacto significativo en el desempeño laboral de las empresas comerciales de Cuenca ($p > 0.005$).

En función de los hallazgos, se recomienda promover una cultura que estimule el intercambio de conocimientos, establecer programas de mentoría y llevar a cabo evaluaciones continuas.

Asimismo, se sugiere la implementación de un plan de acción centrado en estrategias para mantener una actitud positiva en el entorno laboral. Esto incluye prácticas como reconocer y agradecer a los colegas y logros propios, fomentar relaciones colaborativas, adoptar una mentalidad de crecimiento para convertir desafíos en oportunidades de aprendizaje, y cuidar el bienestar físico y emocional mediante un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, con actividades que promuevan la relajación y el autocuidado. Estas acciones no solo tienen beneficios para la salud, sino que también reducen el estrés y aumentan la productividad.

Además, se hace un llamado a fortalecer habilidades basadas en competencias para salvaguardar la competitividad, potenciar las destrezas del personal y contribuir al aumento de la productividad, perfeccionando habilidades que añadirán valor a la organización.

Como limitación del presente estudio se menciona, la probabilidad de que las tácticas y enfoques utilizados en la gestión del talento puedan cambiar con el transcurso del tiempo, lo cual podría influir en la pertinencia y utilidad de estos resultados a medida que avanza el tiempo.

Referencias

- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121.
- Bricio, K., Calle, J., & Zambrano, M. (2018). El marketing digital como herramienta en el desempeño laboral en el entorno ecuatoriano: estudio de caso de los egresados de la Universidad de Guayaquil. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(4), 103-109.
- Calle, E., & Dután, F. (2022). *Análisis de caso: La gestión de talento humano en la empresa Fran Ferretería de la ciudad de Cuenca*. [Tesis de grado, Universidad Politécnica Salesiana]: Repositorio institucional: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/22158/1/UPS-CT009638.pdf>.
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina*, 4(2), 684-703.
- Castro, K., Luna, K., & Erazo, J. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. *Telos: Revista De Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 22(1), 184-203.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw-Hill.
- Crisóstomo, M. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, hospital regional de Huacho, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]: Repositorio UNJFSC. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/2884>.
- Cuesta, A. (2017). *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Espinoza, K., & Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de*

- COVID-19* . [Tesis de maestría, Universidad Continental]: Repositorio institucional:
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf.
- Espinoza, K., & Montalvo, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de Covid*. [Tesis de maestría, Universidad Continental]: Repositorio Institucional Continental.
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10409>.
- Farías, Á., Zambrano, L., Macías, M., & Farías, O. (2021). Gestión del Talento Humano y su influencia en el Clima Laboral en empresas de Manabí. *Polo del Conocimiento*, 6(11), 966-979.
- García, R. (2021). *Gestión del talento humano, evaluación del desempeño, selección de personal, y prevención en la empresa de transportes y comercio Sol del Pacífico EIRL*. [Tesis de grado, Universidad Nacional Federico Villareal]: Repositorio institucional:
https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/4769/UNFV_GARCIA_ESPINOZA_ROYLI_TITULO_PROFESIONAL_%202021.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la Investigación Científica*. México: Mc-GrawHill.
- Lopera, J., Ramírez, C., Zuluaga, M., & Ortíz, J. (2010). El método analítico como método natural. *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 25(1), En línea:
<https://www.redalyc.org/pdf/181/18112179017.pdf>.
- Luna, K., Chillogalli, M., & Rivas, D. (2021). Modelo de gestión del talento humano en el sector industrial de la ciudad de Cuenca- Ecuador. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La*

- investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria*). ISSN : 2588-090X. *Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP)*, 6(1), 150-275.
- Mena, Á., Freire, J., Sinaluisa, M., & Santillán, D. (2019). Modelo de gestión del talento humano por competencias en la planta de pintura de vehículos CIAUTO, ubicada en Ambato, Ecuador . *Industrial Data*, 22(2), En línea: <https://www.redalyc.org/journal/816/81662532010/81662532010.pdf>.
- Mendieta, M., Erazo, J., & Narváez, C. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5768/576869215011/576869215011.pdf>.
- Mora, J., & Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7(100), En línea: <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307>.
- Moza, D., & Rojas, R. (2019). *Gestión Del Talento Humano Y Su Influencia En El Desempeño Laboral De Los Colaboradores Administrativos De La Oficina De Seguros Del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2018*. [Tesis de grado, Universidad Peruana de las Américas]: Repositorio institucional. <https://core.ac.uk/works/77989671>.
- Salas, R., Díaz, L., & Pérez, G. (2017). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud. *Educación Médica Superior*, 26(4), 604-617.
- Salgado, J., Blanco, S., & Moscoso, S. (2019). El bienestar subjetivo y el desempeño en el trabajo: análisis de un efecto supresor. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(2), 93-102.

- Siavichay, M. (2022). *Efectividad de la gestión de recursos humanos ante la calidad de vida de sus colaboradores dentro de medianas empresas comerciales de la ciudad de Cuenca*. [Tesis de grado, Universidad Politécnica Salesiana]: Repositorio institucional: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/22544/1/UPS-CT009762.pdf>.
- Superintendencia de Compañías Valores y Seguros. (06 de diciembre de 2023). *Portal de Información Sector Societario*. Obtenido de https://appscvsmovil.supercias.gob.ec/PortalInformacion/sector_societario.html
- Tinto, J. (2013). El análisis de contenido como herramienta de utilidad para la realización de una investigación descriptiva. Un ejemplo de aplicación práctica utilizado para conocer las investigaciones realizadas sobre la imagen de marca de España y el efecto país. *Provincia*, 29, 135-173.
- Vargaz, B. (2014). Tópicos de inferencia estadística: El método inductivo y el problema del tamaño de la muestra. *Fides Et Ratio*, 7, 86-92.
- Vilá, R., Torrado, M., & Reguant, M. (2019). Análisis de regresión lineal múltiple con SPSS: un ejemplo práctico. *Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 12(2), 1-10.