

TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL: EMPRESA INSTALASA INSTALACIONES SANITARIAS S.A.

HUMAN TALENT AND WORK PERFORMANCE: INSTALASA SANITARY INSTALLATIONS COMPANY

Aldrin Jefferson Calle García¹, Diego Michelle Macías Espinal²

RESUMEN

La investigación se desarrolló en la ciudad de Guayaquil, en la empresa INSTALASA Instalaciones Sanitarias S.A., con el propósito de analizar cómo la gestión del talento humano incide en el desempeño laboral de sus colaboradores. La problemática radica en la existencia de brechas en la capacitación, en el reconocimiento y en la evaluación del desempeño, factores que afectan la productividad y la motivación del personal. El objetivo fue establecer dicha relación para proponer mejoras en la gestión organizacional. Metodológicamente, se aplicaron los métodos descriptivo, analítico, inductivo, cuantitativo, cualitativo y comparativo, utilizando encuestas a los 57 empleados y una entrevista al jefe de talento humano. Entre los resultados se destaca que el 53% de los trabajadores califica como buena la gestión del talento humano, el 44% considera la capacitación como el aspecto más influyente en su desempeño, el 61% recibió algún reconocimiento en los últimos seis meses, y el 53% indica que la evaluación del desempeño se realiza de forma trimestral. En conclusión, se confirma que una adecuada gestión del talento humano a través de la formación continua, la motivación y una evaluación periódica, incide positivamente en el rendimiento laboral, aunque se identifican oportunidades de mejora en la equidad del reconocimiento y en la sistematización de los procesos evaluativos.

Palabras clave: Talento humano, desempeño, motivación, evaluación, capacitación.

ABSTRACT

The research was conducted in Guayaquil at INSTALASA Instalaciones Sanitarias S.A., a company focused on analyzing how human talent management impacts the work performance of its employees. The problem lies in the existence of gaps in training, recognition, and performance evaluation, factors that affect staff productivity and motivation. The objective was to establish this relationship in order to propose improvements in organizational management. Methodologically, descriptive, analytical, inductive, quantitative, qualitative, and comparative methods were applied, using surveys of 57 employees and an interview with the head of human talent. The results highlight that 53% of employees rate human talent management as good, 44% consider training to be the most influential aspect of their performance, 61% have received some recognition in the last six months, and 53% indicate that performance evaluations are conducted quarterly. In conclusion, it is confirmed that proper human talent management through ongoing training, motivation, and periodic evaluation positively impacts job performance, although opportunities for improvement have been identified in the fairness of recognition and the systematization of evaluation processes.

Keywords: Human talent, performance, motivation, evaluation, training.

1. Universidad Estatal del Sur de Manabí. aldrin.calle@unesum.edu.ec. <https://orcid.org/0000-0003-0178-4428>

2. Universidad Estatal del Sur de Manabí. macias-diego4607@unesum.edu.ec. <https://orcid.org/0009-0002-8528-7540>



RESUMO

A pesquisa foi realizada em Guayaquil na INSTALASA Instalaciones Sanitarias S.A., uma empresa focada em analisar como a gestão de talentos humanos impacta o desempenho profissional de seus funcionários. O problema está na existência de lacunas na formação, no reconhecimento e na avaliação de desempenho, fatores que afetam a produtividade e a motivação dos funcionários. O objetivo era estabelecer essa relação para propor melhorias na gestão organizacional. Metodologicamente, foram aplicados métodos descritivos, analíticos, indutivos, quantitativos, qualitativos e comparativos, utilizando pesquisas com 57 funcionários e uma entrevista com o chefe de talentos humanos. Entre os resultados, destaca-se que 53% dos colaboradores avaliam a gestão de talentos humanos como boa, 44% consideram o treinamento o aspecto mais influente em seu desempenho, 61% receberam algum tipo de reconhecimento nos últimos seis meses e 53% indicam que as avaliações de desempenho são realizadas trimestralmente. Concluindo, confirma-se que a gestão adequada do talento humano por meio de capacitação contínua, motivação e avaliação periódica impacta positivamente o desempenho no trabalho, embora tenham sido identificadas oportunidades de melhoria na equidade do reconhecimento e na sistematização dos processos de avaliação.

Palavras-chave: Talento humano, desempenho, motivação, avaliação, treinamento.

INTRODUCCIÓN

En el contexto mundial, la gestión del talento humano ha cobrado una importancia estratégica dentro de las organizaciones modernas, dado que constituye un factor clave para alcanzar altos niveles de competitividad y sostenibilidad. Autores como Chiavenato (2009) destaca que el desarrollo del capital humano no solo implica procesos de contratación y capacitación, sino también una gestión integral que potencie el rendimiento y compromiso de los colaboradores.

Asimismo, en la región latinoamericana, diversas investigaciones evidencian desafíos relacionados con la rotación de personal, la escasa inversión en formación continua y la falta de políticas sólidas de evaluación del desempeño, lo cual repercute negativamente en la productividad y clima laboral (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2022).

En Ecuador, la situación no es diferente; muchas empresas enfrentan dificultades para implementar sistemas eficientes de gestión del talento humano, lo que genera bajos niveles de satisfacción laboral, desmotivación y, por ende, un impacto directo en el desempeño organizacional. De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (2023), cerca del 40% de los trabajadores

formales no reciben retroalimentación periódica sobre su rendimiento, lo cual limita la mejora continua de sus funciones.

En este marco, a nivel local, la empresa INSTALASA Instalaciones Sanitarias S.A., ubicada en la ciudad de Guayaquil, presenta desafíos vinculados al desarrollo de su personal técnico y administrativo. A pesar de contar con experiencia en el sector de instalaciones sanitarias, se evidencian inconsistencias en el cumplimiento de metas operativas, posibles brechas en la formación del personal y una limitada cultura de evaluación del desempeño.

Por tanto, la problemática radica en la necesidad de comprender de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral de los colaboradores de INSTALASA S.A., considerando factores como la selección de personal, la capacitación, la motivación y la evaluación. En este sentido, el presente estudio tiene como objetivo principal establecer cómo la gestión del talento humano incide en el desempeño laboral en INSTALASA Instalaciones Sanitarias S.A., con el propósito de generar estrategias que optimicen la eficiencia y productividad dentro de la organización.

Talento humano

El concepto de talento humano ha evolucionado significativamente a lo largo del tiempo, pasando de una visión mecanicista del trabajo hacia un enfoque estratégico centrado en el valor de las personas dentro de las organizaciones. Según Chiavenato (2009), el talento humano representa el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que los individuos aportan a una empresa, y que influyen directamente en el logro de los objetivos institucionales. De igual manera, Zapata et al. (2021) sostienen que el talento humano no debe ser visto solo como un recurso operativo, sino como un activo clave que debe ser gestionado de forma integral y con visión a largo plazo.

En este sentido, la gestión del talento humano comprende una serie de políticas, prácticas y procesos que permiten atraer, desarrollar, retener y motivar al personal, con el fin de maximizar su desempeño y contribuir a la ventaja competitiva de la organización (Santander, 2023). Además, autores como Castañeda y Morales (2021) destacan que una adecuada gestión del talento humano impacta directamente en el clima organizacional, en la productividad y en la sostenibilidad empresarial, razón por la cual debe alinearse con la estrategia corporativa.

Por otro lado, el reclutamiento y la selección de personal constituyen etapas críticas del proceso de gestión de talento, ya que permiten incorporar al personal más adecuado para las necesidades del cargo y la cultura organizacional. Vásquez y Morales (2023) indican que estos procesos deben estar fundamentados en criterios técnicos, competencias verificables y principios de equidad. Asimismo, Aguilera (2023) enfatiza que una mala selección puede traducirse en un bajo rendimiento, rotación temprana o conflictos laborales, afectando los costos y la eficiencia operativa.

A continuación, la capacitación y el desarrollo del personal son esenciales para garantizar la

actualización de conocimientos y la mejora continua. Según González (2024), la formación constante permite al trabajador adaptarse a los cambios tecnológicos y organizacionales, mejorando su desempeño y autoestima profesional. Además, Zayas (2020) destaca que los programas de desarrollo deben diseñarse considerando tanto las necesidades individuales como los objetivos estratégicos de la empresa, de modo que se fomente la fidelización y el compromiso.

En cuanto a la evaluación del desempeño, esta permite medir el grado de cumplimiento de las funciones y metas asignadas a cada trabajador, ofreciendo insumos clave para la toma de decisiones en cuanto a promociones, compensaciones o necesidades de capacitación. García (2023) sostiene que una evaluación objetiva y periódica del desempeño permite identificar brechas, fortalecer la retroalimentación y fomentar el crecimiento profesional. Igualmente, Lopes et al. (2021) indican que la implementación de métodos justos y transparentes es fundamental para evitar sesgos y conflictos.

La motivación laboral, a su vez, es un pilar esencial en la gestión del talento humano. De acuerdo con Orejuela (2021), la motivación está estrechamente relacionada con el compromiso, la satisfacción y el rendimiento. Cuando los trabajadores están motivados, tienden a ser más creativos, proactivos y comprometidos con los objetivos organizacionales. Aguilera (2023), a través de su teoría bifactorial, señala que tanto los factores higiénicos como los motivacionales deben ser considerados por los líderes para mantener altos niveles de desempeño.

Asimismo, el clima organizacional tiene una fuerte incidencia en la satisfacción laboral de los empleados. Un ambiente de trabajo positivo promueve relaciones interpersonales saludables, confianza institucional y estabilidad emocional. Según Vásquez y Morales (2023), un buen clima organizacional reduce el ausentismo, mejora la colaboración y estimula la creatividad. Además,

Chiavenato (2009) menciona que la percepción de justicia, reconocimiento y oportunidad de crecimiento son factores determinantes en el bienestar del trabajador.

Por último, la retención del talento humano es un desafío constante para las organizaciones modernas, especialmente ante un entorno competitivo y cambiante. Para Zayas (2020), la rotación elevada de personal puede ser un síntoma de problemas estructurales como la falta de liderazgo efectivo, escasa motivación o políticas inadecuadas de desarrollo profesional. Por tanto, implementar estrategias de fidelización, como planes de carrera, incentivos y un liderazgo inspirador, resulta fundamental para asegurar la permanencia del talento clave dentro de la organización.

Desempeño laboral

El desempeño laboral es un concepto clave dentro de la gestión organizacional, ya que permite evaluar el grado de cumplimiento de las funciones asignadas a un trabajador, así como su contribución a los objetivos institucionales. Según Chiavenato (2009), el desempeño puede definirse como el comportamiento observable de un individuo en el cumplimiento de sus tareas, dentro de los estándares de calidad establecidos. Por su parte, Corvo (2022) sostiene que el desempeño está vinculado tanto a los resultados como a los procesos utilizados por el trabajador, lo que implica considerar variables como la eficiencia, la eficacia y la actitud.

Ahora bien, en el contexto empresarial, el desempeño laboral se mide a través de diversos indicadores cuantitativos y cualitativos, que permiten evaluar aspectos como la puntualidad, la calidad del trabajo, el cumplimiento de metas, la iniciativa y la capacidad para resolver problemas. De acuerdo con Vizuete y Solís (2020), los indicadores deben diseñarse en función del tipo de actividad y del perfil del cargo, asegurando su alineación con los objetivos estratégicos. Además, Zaragoza et al. (2023)

destacan que una buena selección de indicadores permite anticipar desviaciones en el rendimiento y formular acciones correctivas oportunas.

Entre los factores que afectan el desempeño laboral, se pueden identificar tanto elementos individuales como organizacionales. La motivación, la formación, el clima laboral, el estilo de liderazgo y los recursos disponibles inciden directamente en la calidad del trabajo. Según Cusipaucar (2021), las condiciones laborales, el reconocimiento y la claridad en las funciones son elementos determinantes en el rendimiento del personal. Asimismo, Paute (2024) señala que la falta de capacitación o la sobrecarga de tareas pueden generar fatiga y bajo rendimiento, afectando la moral del equipo.

En consecuencia, la medición y evaluación del desempeño constituyen herramientas esenciales para la gestión del talento humano. Estas permiten monitorear el cumplimiento de metas individuales y colectivas, así como identificar necesidades de mejora y oportunidades de desarrollo. Cubas (2022) afirma que una evaluación eficaz debe estar basada en criterios objetivos, ser periódica y considerar múltiples fuentes de información, como la autoevaluación, la evaluación de pares y la retroalimentación del supervisor. Por otro lado, Yamela (2022) recomienda complementar la evaluación formal con conversaciones de seguimiento continuo, a fin de generar una cultura de mejora constante.

La relación entre desempeño laboral y productividad empresarial es directa y significativa. Cuanto mayor es el nivel de desempeño de los trabajadores, mayor será la eficiencia en el uso de recursos, el cumplimiento de plazos y la satisfacción del cliente. Según Vinuesa y Allauca (2022), el desempeño no solo influye en los resultados financieros de la empresa, sino también en su reputación, su adaptabilidad al cambio y su capacidad para innovar. En este sentido, la mejora del desempeño individual repercute positivamente en la competitividad organizacional.

Con respecto a las técnicas para mejorar el rendimiento laboral, diversas estrategias han sido propuestas por la literatura especializada. Entre ellas se destacan la capacitación continua, el coaching, la implementación de incentivos, la mejora del ambiente físico de trabajo y la definición clara de metas (Andrade, 2022). Del mismo modo, Zaragoza et al. (2023), plantean que establecer planes de desarrollo profesional y fomentar la participación activa del personal en la toma de decisiones puede incrementar la motivación y el compromiso, elevando el nivel de desempeño.

Uno de los factores más influyentes en el desempeño laboral colectivo es el liderazgo. Un líder efectivo no solo orienta y supervisa las actividades, sino que también inspira, motiva y genera un ambiente de confianza. Chiavenato (2009) destaca que los estilos de liderazgo participativo y transformacional tienen mayor impacto en el desempeño del equipo, al promover la autonomía, la creatividad y el sentido de pertenencia. A su vez, Cubas (2022) explican que el liderazgo es clave para gestionar conflictos, facilitar la comunicación y alinear los esfuerzos del personal con los objetivos institucionales.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación tuvo como propósito analizar de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral dentro de la empresa INSTALASA Instalaciones Sanitarias S.A. Para ello, se desarrolló un enfoque metodológico estructurado que permitió recopilar y analizar información de forma precisa, recurriendo a distintos métodos y técnicas.

Se empleó el método descriptivo con el fin de caracterizar las prácticas relacionadas con la gestión del talento humano, detallando sus elementos clave y observando cómo estas prácticas inciden en el entorno laboral. A su vez, se aplicó el método analítico, que permitió descomponer el fenómeno en sus componentes fundamentales, tales como la motivación, el reconocimiento y la evaluación de desempeño,

a fin de comprender su interrelación con el rendimiento del personal.

Además, se utilizó el método inductivo, mediante el cual se partió de observaciones particulares obtenidas a través de instrumentos de recolección de datos, para generar conclusiones generales sobre la incidencia del talento humano en el desempeño. De forma complementaria, el método cuantitativo facilitó el análisis de datos estadísticos provenientes de las encuestas aplicadas, mientras que el método cualitativo permitió interpretar percepciones y experiencias desde la perspectiva de los participantes, a través de entrevistas. Finalmente, se integró el método comparativo, útil para contrastar las opiniones del jefe de talento humano con las percepciones expresadas por los empleados.

En cuanto a las técnicas utilizadas, se recurrió a la entrevista, la cual fue dirigida al jefe de talento humano con el objetivo de profundizar en las estrategias aplicadas en la empresa, y a la encuesta, que fue aplicada a los 57 trabajadores de la organización para conocer su perspectiva sobre la gestión del talento humano y su impacto en el desempeño.

Respecto a la población, estuvo compuesta por los 57 colaboradores de INSTALASA, quienes participaron activamente en el proceso de investigación. Es importante destacar que no se aplicó muestreo, ya que se trabajó con la totalidad de la población disponible, permitiendo así un análisis integral y representativo de la realidad organizacional.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, se presenta la matriz de entrevista aplicada al jefe del área de talento humano de INSTALASA Instalaciones Sanitarias S.A., en la cual se transformaron las preguntas en indicadores con sus respectivas respuestas técnicas mejoradas. Esta matriz permite identificar las estrategias, prácticas y percepciones clave relacionadas con la gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral.

Tabla 1

Matriz de entrevista basada en indicadores – Jefe de Talento Humano de INSTALASA Instalaciones Sanitarias S.A.

Tabla 1

Matriz de entrevista basada en indicadores – Jefe de Talento Humano de INSTALASA Instalaciones Sanitarias S.A.

Indicador	Respuesta
Estrategias de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral	La empresa aplica estrategias como programas continuos de capacitación, planes de carrera individualizados, evaluaciones periódicas de desempeño y la promoción de un clima laboral positivo. Se establecen metas claras y se incentiva el trabajo colaborativo como base del desarrollo organizacional.
Identificación y gestión del potencial del talento humano	Se utilizan evaluaciones de competencias y desempeño, además de entrevistas individuales, para identificar habilidades clave. Esta información permite diseñar planes de desarrollo profesional alineados con los objetivos estratégicos de la empresa.
Indicadores utilizados para medir la relación entre talento humano y desempeño laboral	Se monitorean indicadores como productividad por departamento, índice de rotación de personal, cumplimiento de metas individuales, niveles de satisfacción laboral y resultados de los programas de capacitación.
Percepción sobre el impacto de la capacitación en el desempeño	La capacitación ha tenido un impacto altamente positivo, evidenciado en la mejora operativa, mayor capacidad para la resolución de problemas y una mejor atención al cliente, lo que ha incrementado la productividad general.
Acciones implementadas para fortalecer el liderazgo y el desarrollo del talento humano	La organización promueve el desarrollo de liderazgo mediante talleres, coaching ejecutivo y evaluaciones 360°. Se realizan reuniones periódicas entre líderes y equipos para reforzar la comunicación y alinear expectativas.
Programas de motivación y reconocimiento implementados	Se ha incorporado un sistema de reconocimiento mensual (“Empleado del Mes”), bonificaciones por metas cumplidas y eventos internos para conmemorar logros significativos en el rendimiento del personal.

Indicador	Respuesta
Desafíos en la sostenibilidad de programas de motivación y reconocimiento	Entre los principales desafíos destacan la necesidad de garantizar equidad en los reconocimientos, la comunicación interna eficaz de los criterios y las restricciones presupuestarias que limitan la expansión de estos programas.
Consecuencias de la falta de reconocimiento en la productividad	La ausencia de reconocimiento genera desmotivación, disminuye el nivel de compromiso del personal y puede provocar un descenso en la productividad, además de un aumento en la rotación voluntaria.
Mecanismos de comunicación del valor del trabajo a los empleados	Se comunica el valor del trabajo mediante reuniones generales, comunicados internos, plataforma digital corporativa y reconocimientos directos por parte de los líderes en reuniones periódicas con los equipos.
Medidas necesarias para fortalecer la motivación y el reconocimiento	Se propone ampliar los programas actuales con incentivos no monetarios como días libres o formación externa, así como crear un canal de retroalimentación donde los empleados puedan sugerir mejoras para el ambiente laboral.
Procedimiento para evaluar el desempeño laboral	El proceso se realiza trimestralmente y contempla la revisión de metas individuales, retroalimentación de supervisores y colegas, y sesiones individuales para evaluar avances y establecer nuevas metas de desarrollo.
Limitaciones en la implementación de evaluaciones efectivas	Las principales limitaciones son la escasez de tiempo para evaluaciones completas y la falta de capacitación en retroalimentación constructiva por parte de algunos supervisores.
Estrategia de retroalimentación posterior a la evaluación de desempeño	Se efectúan reuniones individuales donde se revisan los resultados, se refuerzan las fortalezas, se identifican áreas de mejora y se acuerdan planes de acción personalizados para el desarrollo profesional.
Efecto de las evaluaciones ineficientes en el desarrollo profesional	Una evaluación mal ejecutada puede generar desmotivación, falta de dirección y frenar el crecimiento profesional, lo que repercute en la eficiencia y resultados de la organización.

Indicador	Respuesta
Propuestas para optimizar las evaluaciones y fomentar el desarrollo del personal	Se sugiere incorporar herramientas digitales que agilicen el proceso, asegurar mayor objetividad y capacitar a los líderes para que proporcionen retroalimentación efectiva acompañada de planes de crecimiento individualizados.

Nota. Entrevista aplicada al jefe del área de talento humano de INSTALASA Instalaciones Sanitarias S.A.

Nota. Entrevista aplicada al jefe del área de talento humano de INSTALASA Instalaciones Sanitarias S.A.

Se identificó que la empresa INSTALASA implementa estrategias como la capacitación continua, planes de carrera, evaluación del desempeño y un clima organizacional positivo. Esta práctica coincide con lo expuesto por Aguilera (2023), quien sostiene que la gestión del talento humano efectiva incluye formación constante y condiciones laborales adecuadas para maximizar el rendimiento del personal.

Asimismo, en el estudio de Cubas (2022) se demostró que la capacitación sistemática genera mejoras significativas en la productividad y la eficiencia de los trabajadores administrativos.

Además, al comparar con la investigación realizada por González (2024), se observa una coincidencia en la aplicación de evaluaciones periódicas de desempeño y en la importancia de alinear los objetivos individuales con los de la organización. INSTALASA adopta métodos similares, como reuniones trimestrales y retroalimentación directa, lo que refuerza la importancia de mantener procesos formales y continuos de evaluación, tal como también lo subraya Yamela (2022) en su análisis sobre el sector financiero.

Por otro lado, se evidencia que la empresa monitorea indicadores como la rotación, la productividad y la satisfacción laboral. En este sentido, Paute (2024) indica que estos parámetros son clave para identificar niveles de compromiso del talento humano y su impacto en el logro

de metas organizacionales. De manera similar, Andrade (2022) sostiene que cuando se mide la gestión del personal mediante indicadores precisos, se facilita la toma de decisiones estratégicas para mejorar el clima laboral y el desempeño.

Cabe destacar que INSTALASA promueve el liderazgo a través de talleres y coaching, lo cual se relaciona con los hallazgos de Zayas (2020), quien argumenta que el liderazgo participativo y formativo es un factor determinante para potenciar el desarrollo de competencias y la cohesión en los equipos de trabajo. Asimismo, la empresa reconoce la importancia del reconocimiento y la motivación para evitar la deserción laboral, lo cual concuerda con lo expuesto por Castañeda y Morales (2021), quienes afirman que el reconocimiento oportuno mejora los niveles de satisfacción, retención y desempeño.

En cuanto a las limitaciones que enfrenta INSTALASA, como la equidad en el reconocimiento y la falta de tiempo para evaluaciones detalladas, estas también han sido identificadas en investigaciones previas. Por ejemplo, Vinueza y Allauca (2022) señalan que una deficiente gestión del tiempo y la ausencia de capacitación en retroalimentación efectiva obstaculizan el proceso evaluativo. Además, según Vázquez y Morales (2023), muchas organizaciones en Ecuador enfrentan retos similares debido a recursos limitados y

poca sistematización en la gestión de recursos humanos.

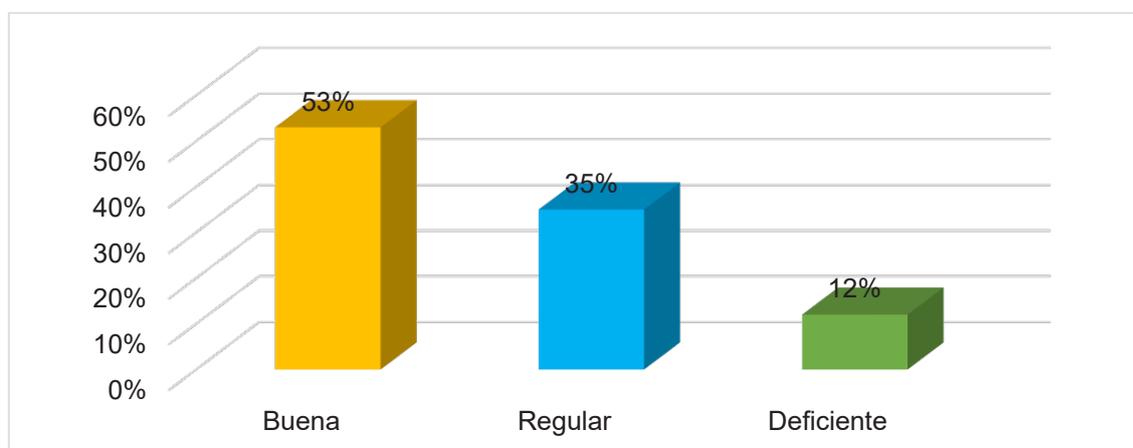
El uso de herramientas digitales para optimizar la evaluación del desempeño, como se propone en INSTALASA, se alinea con las tendencias de

transformación digital en la gestión del talento humano expuestas por Lopes et al. (2021). Estos autores plantean que la integración tecnológica mejora la transparencia, la eficiencia y la equidad en los procesos de evaluación y desarrollo profesional.

Encuesta a los empleados de INSTALASA S.A.

Figura 1

Calificación de la gestión del talento humano



Nota. Información obtenida de los empleados de INSTALASA S.A.

El 53% de los funcionarios califica como buena la gestión del talento humano en la empresa, lo que indica que la mayoría percibe una administración adecuada en cuanto a procesos de selección, capacitación y evaluación. Sin embargo, un 35% la considera regular, lo que evidencia áreas que podrían mejorarse, como la retroalimentación continua o el reconocimiento.

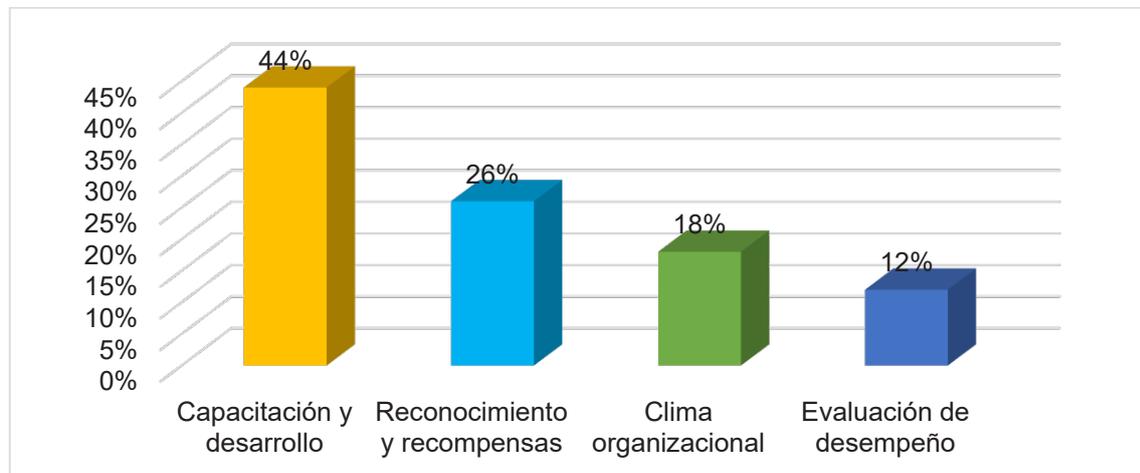
El 12% que la califica como deficiente sugiere la existencia de brechas significativas en la atención al desarrollo del personal. Estos resultados

coinciden con lo señalado por González (2024), quien identificó que la percepción positiva del talento humano está ligada a políticas activas de formación y liderazgo participativo.

De forma similar, Cubas (2022) destaca que cuando las empresas carecen de un enfoque integral en la gestión del personal, se genera desmotivación y bajo compromiso. Por tanto, aunque hay una tendencia favorable, aún existen aspectos que deben fortalecerse para consolidar una gestión eficaz del talento humano.

Figura 2

Aspectos influyentes en el desempeño laboral



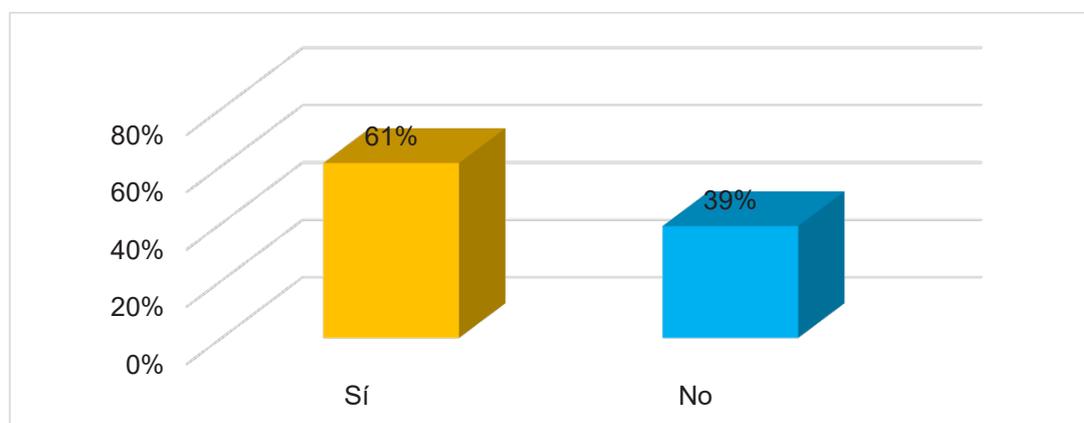
Nota. Información obtenida de los empleados de INSTALASA S.A.

El 44% de los funcionarios considera que la capacitación y el desarrollo son los aspectos más influyentes en su desempeño, lo que evidencia la importancia de adquirir nuevas habilidades y conocimientos para mejorar la productividad. Un 26% valora más el reconocimiento y las recompensas, indicando que sentirse valorado motiva y fortalece el compromiso. Por otro lado, el clima organizacional es destacado por el 18%, reflejando la relevancia de un entorno laboral positivo para el rendimiento. Finalmente, el

12% señala la evaluación del desempeño como el factor principal, lo que sugiere que recibir retroalimentación ayuda a orientar el crecimiento profesional. Estos resultados coinciden con lo planteado por Orejuela (2021), quien afirma que la formación continua impacta directamente en la eficiencia laboral, y con Castañeda y Morales (2021), quienes resaltan que la motivación a través del reconocimiento favorece el desempeño y la permanencia del talento en la organización.

Figura 3

Reconocimiento por desempeño laboral



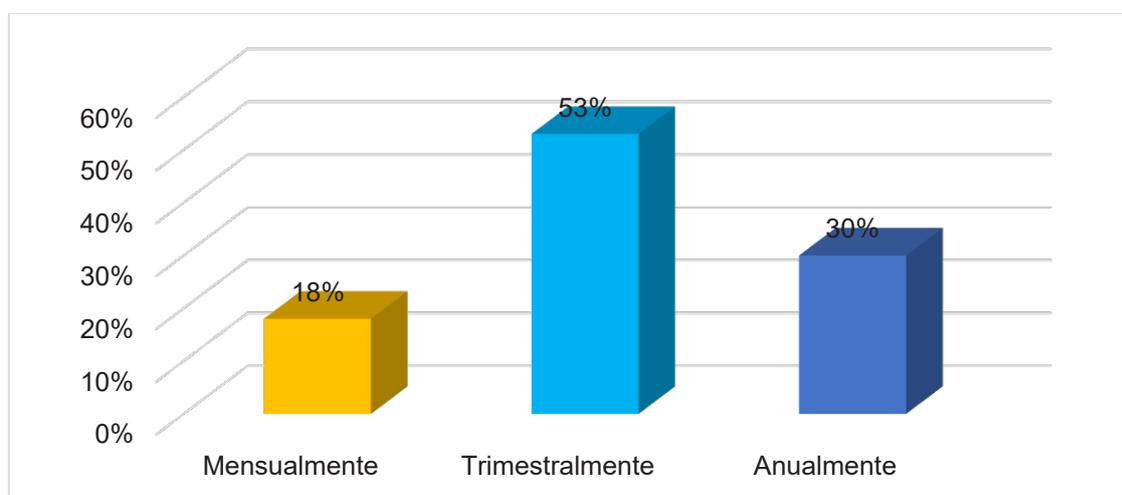
Nota. Información obtenida de los empleados de INSTALASA S.A.

El 61% de los funcionarios manifiesta haber recibido algún tipo de reconocimiento por su desempeño laboral en los últimos seis meses, lo cual refleja una política activa de motivación que puede fortalecer el compromiso y la productividad del personal. Sin embargo, el 39% indica que no ha sido reconocido, lo que evidencia una brecha importante que podría generar desmotivación o sensación de inequidad. Esta situación se

alinea con lo expuesto por Castañeda y Morales (2021), quienes señalan que el reconocimiento frecuente es un factor clave para mejorar el clima laboral y reducir la rotación. Asimismo, Vinueza y Allauca (2022) advierten que la ausencia de reconocimiento sistemático puede afectar negativamente la percepción de justicia organizacional y el rendimiento individual.

Figura 4

Frecuencia de evaluaciones de desempeño



Nota. Información obtenida de los empleados de INSTALASA S.A.

El 53% de los funcionarios indica que la empresa realiza evaluaciones de desempeño de forma trimestral, lo cual sugiere una periodicidad adecuada para monitorear el rendimiento y establecer mejoras continuas. El 30% señala que estas evaluaciones se realizan anualmente, lo que podría limitar la retroalimentación oportuna. Solo el 18% menciona una frecuencia mensual, lo que, aunque más constante, podría resultar excesivo si no se acompaña de objetivos claros. Estos resultados se alinean con lo señalado por Bohlander y Snell (2017), quienes recomiendan una evaluación trimestral como ideal para mantener el seguimiento del desempeño sin generar fatiga evaluativa. Además, Vinueza y Allauca (2022) destacan que evaluaciones poco frecuentes reducen la capacidad de ajuste y crecimiento profesional en tiempo real.

CONCLUSIONES

La gestión del talento humano en INSTALASA influye de manera directa en el desempeño laboral, siendo la capacitación continua, la evaluación periódica del rendimiento y la creación de un clima organizacional positivo los factores más valorados por los empleados, lo que permite fortalecer la productividad y la calidad del trabajo.

El reconocimiento laboral desempeña un papel clave en la motivación del personal, sin embargo, se identifican oportunidades de mejora en su aplicación equitativa y sistemática, ya que una parte significativa de los colaboradores no se siente suficientemente valorada, lo que puede afectar el compromiso y la permanencia en la empresa.

La frecuencia y calidad de las evaluaciones de desempeño inciden en el desarrollo profesional de los trabajadores, siendo las evaluaciones trimestrales las más efectivas para detectar oportunidades de mejora, alinear metas individuales con objetivos institucionales y diseñar planes de formación ajustados a las necesidades reales del equipo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguilera, C. (2023). Qué es la gestión de talento humano en una empresa. Obtenido de <https://www.ispring.es/blog/gestion-talento-humano>

Andrade, F. M. (2022). Gestión organizacional y desempeño laboral de la fundación Amor y Verdad, provincia de Santa Elena, año 2021. Obtenido de [Tesis, Universidad Estatal Península de Santa Elena]: <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/8152>

Castañeda, C., & Morales, J. (2021). Gestión del Talento Humano en América Latina: Desafíos y Oportunidades. . Obtenido de Revista Latinoamericana de Administración.

Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. Obtenido de McGraw-Hill.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2022). Panorama social de América Latina 2022. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47912-panorama-social-america-latina-2022>

Corvo, H. (2022). Desempeño laboral. Obtenido de Lifer: <https://www.lifer.com/desempeno-laboral/>

Cubas, N. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-Chachapoyas 2020. Obtenido de [Tesis, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]: <https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/2628>

Cusipaucar, A. M. (2021). Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la empresa JMC Gerencia y construcción SAC, Cusco año 2021. Obtenido de [Tesis, Universidad César Vallejo]: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79983>

García, I. (2023). Gestión del talento humano en Colombia: claves y ejemplos. Obtenido de Sesamehr: <https://www.sesamehr.co/blog/gestion-de-equipos/caracteristicas-de-la-gestion-del-talento-humano-en-colombia/>

González, K. M. (2024). Gestión del talento humano en la Empresa Jotacel de la ciudad de Babahoyo, en el año 2023. Obtenido de [Tesis, Universidad Técnica de Babahoyo]: <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/15832>

Instituto Nacional de Estadística y Censos . (2023). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) 2023. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales/>

Lopes, I., Cuesta, A., Neumann, G., Günzel, M., Marrero, S. P., Noya, L., . . . Diaz, D. (2021). La transformación del talento humano en el marco de la Industria 4.0. Obtenido de Revista Cubana De Transformación Digital, 2(2): <https://rctd.uic.cu/rctd/article/view/122>

Orejuela, V. M. (2021). La capacitación como proceso clave en la gestión del talento humano del Fondo de Cesantía del Magisterio Ecuatoriano. Obtenido de [Tesis, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil]: <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/4492>

Paute, C. C. (2024). Control interno y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano en el sindicato de choferes profesionales del Azuay, periodo 2023. Obtenido de [Tesis, Universidad Católica de Cuenca]: <https://dspace.ucacue.edu.ec/items/439cf535-4e50-4aa4-9a22-390fbcfd8b3>

Santander. (30 de marzo de 2023). ¿Qué es el talento humano? Obtenido de Santander: <https://www.santander.com/es/stories/que-es-el-talento-humano>

Vásquez, L., & Morales, A. (2023). Desafíos en la gestión del talento humano en Ecuador: Un análisis de la formación y capacitación. Obtenido de Revista Ecuatoriana de Gestión Empresarial, 16(1), 98-115. : <https://doi.org/10.32719/gestion.v16i1.1018>

Vinueza, A. F., & Allauca, A. R. (2022). La gestión administrativa en el desempeño laboral del personal del Hotel Hacienda Abraspungo. Obtenido de [Tesis, Universidad Nacional de Chimborazo]: <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/9390>

Vizuet, J. M., & Solís, E. E. (2020). El reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral del personal administrativo de las universidades públicas del Ecuador. Obtenido de [Tesis, Universidad Técnica de Ambato]: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31765> Vizuet Muñoz, Julio Mauricio

Yamela, V. T. (2022). Gestión de recursos humanos en el desempeño laboral del Banco de la Nación. Obtenido de Journal BioFab, 1(2), 54-69: <https://journal.biofab.com.pe/index.php/journal/article/view/9>

Zapata, R., Díaz, M., & Reyes, R. E. (2021). La Gestión Administrativa en la Selección del Talento Humano. Un artículo de revisión de literatura. Obtenido de Revista Iberoamericana de la Educación.

Zaragoza, W. A., Pineda, J. A., Salazar, L. A., & Silva, G. I. (2023). Desempeño laboral: revisión literaria. Obtenido de *Commercium Plus*, 5(1), 1-12: DOI: 10.53897/cp.v5i1.638

Zayas, I. (2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las

organizaciones. Obtenido de Revista Electrónica Sobre Cuerpos Académicos Y Grupos De Investigación, 7(14), 21-42: <https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/208>