

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI



Uleam
UNIVERSIDAD LAICA
ELOY ALFARO DE MANABÍ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES Y COMERCIO

CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Título de investigación:

Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la asociación radio taxi puerto atún

Autor:

Nahomy Raquel Holguín Delgado

Tutor:

Ing. Karla Rosanna Marcillo Pin

MANTA-MANABI-ECUADOR

2025

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-04-F-004
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO BAJO LA UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	REVISIÓN: 1 Página 1 de 1

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular bajo la autoría de la estudiante **HOLGUÍN DELGADO NAHOMY RAQUEL**, legalmente matriculado/a en la carrera de Administración de Empresas, período académico 2025-1, cumpliendo el total de 400 horas, cuyo tema del proyecto es “**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA ASOCIACIÓN RADIO TAXI PUERTO ATÚN**”.

La presente investigación ha sido desarrollada en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención, reuniendo y cumpliendo con los méritos académicos, científicos y formales, y la originalidad del mismo, requisitos suficientes para ser sometida a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Lugar, 25 de julio de 2025.

Lo certifico,



Ing. Karla Rosanna Marcillo Pin, Mg.
Docente Tutor(a)



1.- Articulo_cientifico_Holguin_Delgado_Nahomy

9%
Textos
sospechosos



5% **Similitudes**
0% similitudes entre comillas
1% entre las fuentes mencionadas
5% **Idiomas no reconocidos**

Nombre del documento: 1.-
Articulo_cientifico_Holguin_Delgado_Nahomy.pdf
ID del documento: e56b6fe2c831f4357990051e0766a4702caf03c6
Tamaño del documento original: 394,83 kB

Depositante: Karla Marcillo Pin
Fecha de depósito: 28/7/2025
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 28/7/2025

Número de palabras: 6507
Número de caracteres: 47.279

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Documento de otro usuario #c3435f Viene de otro grupo 19 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (94 palabras)
2	Documento de otro usuario #7233c2 Viene de otro grupo 11 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (57 palabras)
3	Tesis Monserrat Delgado.pdf Tesis Monserrat Delgado #c28dd9 Viene de mi biblioteca 9 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (55 palabras)
4	alicia.concytec.gob.pe Metadatos: Gestión del talento humano y su incidencia ... https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/US55_f81b119e08c43bbe69eafba59373aa4/Det... 9 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (44 palabras)
5	www.interciencia.net https://www.interciencia.net/wp-content/uploads/2024/03/08_7055_Com_Jacobo-Hernandez_... 6 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (42 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	www.revistagestionar.com Gestión del talento humano y desempeño laboral ... https://www.revistagestionar.com/index.php/rig/article/view/7	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (32 palabras)
2	repositorio.uteq.edu.ec Gestión de Talento Humano y su incidencia en el dese... https://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/2418	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (24 palabras)
3	doi.org EL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL D... https://doi.org/10.21503/cyd.v27i4.2728	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (23 palabras)
4	hdl.handle.net Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colab... https://hdl.handle.net/20.500.12990/10528	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (21 palabras)
5	Documento de otro usuario #999406 Viene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (24 palabras)

Fuentes ignoradas Estas fuentes han sido retiradas del cálculo del porcentaje de similitud por el propietario del documento.

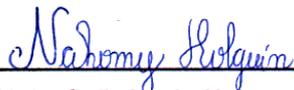
Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	FRANCO_CAISA_JOHN_JAIRO_Fnl.docx FRANCO_CAISA_JOHN_JAIRO_Fnl #622005 Viene de mi grupo	5%		Palabras idénticas: 5% (390 palabras)
2	repositorio.uileam.edu.ec https://repositorio.uileam.edu.ec/bitstream/123456789/6576/1/UILEAM-ADM-0380.pdf	5%		Palabras idénticas: 5% (378 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

1	https://orcid.org/0009-0005-9461-4277
2	https://doi.org/10.53595/rlo.v3.i8.084
3	https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2020.100763
4	https://doi.org/10.1111/1748-8583.12438
5	https://doi.org/https://orcid.org/0000-0003-3727-4569

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Holguín Delgado Nahomy Raquel, con cédula de identidad N°1317858478, declaro que el presente trabajo de titulación: “Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la asociación radio taxi puerto atún” cumple con los requerimientos que la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí y la Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio sugieren, cumpliéndose cada uno de los puntos expuestos y siendo meticuloso con la información presentada. A su vez, declaro que el contenido investigativo percibe el desarrollo y diseño original elaborado por la supervisión del tutor académico de investigación. La argumentación, el sustento de la investigación y los criterios vertidos, son originalidad de la autoría y es responsabilidad de la misma.



Holguín Delgado Nahomy Raquel
C.I.: 1317858478
E-mail: nahomyholguin7@gmail.com
Telf: 0983670730

APROBACIÓN DEL TRABAJO

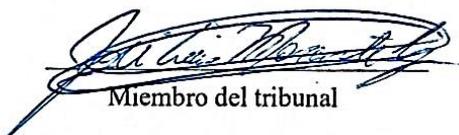
Los miembros del tribunal de grado de la aprobación al trabajo final de titulación sobre el tema: **“Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la Asociación Radio Taxi Puerto Atún”** elaborado por la egresada Holguín Delgado Nahomy Raquel, el mismo que cumple con lo estipulado por reglamentos y disposiciones emitidas por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la facultad Ciencias Administrativas, Contables y Comercio, de la carrera de Administración de Empresas.

Por constancias firman:



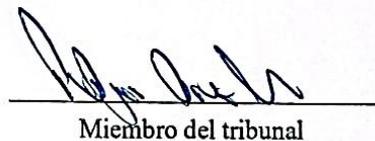
Presidenta del tribunal

Ing. Guadamud Vera Jessica Geoconda



Miembro del tribunal

Ing. Morante Galarza Jose Luis



Miembro del tribunal

Ing. Cruz Mera Rafer Henry

RESUMEN

La gestión del talento humano constituye un eje estratégico fundamental para el fortalecimiento del desempeño organizacional, especialmente en sectores intensivos en capital humano como el transporte urbano. Esta investigación tuvo como objetivo analizar su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de una asociación de radio taxi en Manta, bajo un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional y diseño no experimental, utilizando encuestas estructuradas aplicadas al total del personal. Los resultados evidenciaron una correlación positiva significativa entre las prácticas de gestión del talento humano y los niveles de desempeño laboral. Se destacaron fortalezas en los procesos de Incorporar talentos y competencias, así como en las competencias técnicas individuales. No obstante, se identificaron debilidades en áreas relacionadas con las dimensiones utilizar talentos y competencias, Recompensar a los talentos y equipos y desarrollar los talentos, equipos y organizaciones. Una gestión enfocada en el desarrollo de competencias, la alineación con los objetivos institucionales y el fortalecimiento del clima organizacional impacta directamente en la eficiencia y sostenibilidad organizacional.

Palabras clave: Gestión, Talentos, Competencia, Desempeño, Motivación

ABSTRACT

Human talent management is a fundamental strategic pillar for strengthening organizational performance, especially in human capital-intensive sectors such as urban transportation. This research aimed to analyze its impact on the job performance of employees at a radio taxi association in Manta. This research used a quantitative, correlational approach and non-experimental design, utilizing structured surveys administered to the entire workforce. The results showed a significant positive correlation between human talent management practices and job performance levels. Strengths were highlighted in the processes of incorporating talents and competencies, as well as in individual technical competencies. However, weaknesses were identified in areas related to utilizing talents and competencies, rewarding talents and teams, and developing talents, teams, and organizations. Management focused on developing competencies, aligning with institutional objectives, and strengthening the organizational climate directly impacts organizational efficiency and sustainability.

Keywords: Management, Talents, Competence, Performance; Motivation

INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano se ha transformado en un componente estratégico esencial para la sostenibilidad y competitividad de las organizaciones, especialmente en sectores donde el desempeño laboral está directamente vinculado con la calidad del servicio prestado. En un entorno dinámico como el actual, caracterizado por constantes transformaciones tecnológicas y altas demandas de eficiencia, las instituciones que implementan políticas efectivas de atracción, desarrollo y retención del talento logran optimizar sus niveles de productividad y cohesión organizacional Chiavenato, (2020). En el caso del transporte urbano, el recurso humano constituye el eje central de la operatividad, por lo que su adecuada gestión incide directamente en la calidad del servicio y en la satisfacción de los usuarios.

La presente investigación parte de la necesidad de analizar cómo incide la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de la Asociación Radio Taxi Puerto Atún, ubicada en Manta, Ecuador. Esta organización, pese a su trayectoria, no ha implementado un modelo formal de gestión por competencias,

situación que limita su capacidad de respuesta a las exigencias del entorno competitivo. Según Brito, et al, (2021), una gestión coherente de los recursos humanos mejora significativamente la productividad organizacional al incorporar prácticas como la planificación, la motivación y la capacitación constante. La ausencia de estas prácticas genera una gestión reactiva, centrada en resolver necesidades inmediatas, sin contemplar estrategias sostenibles de desarrollo humano.

Diversas investigaciones recientes han respaldado la hipótesis que vincula positivamente la gestión del talento con el desempeño laboral. Según, Chicaiza, et al. (2023) identificaron que factores como el diseño de puestos, la evaluación del rendimiento y la planificación, fortalecen el compromiso del personal y la ventaja competitiva. A su vez, Hidalgo, Gonzales, (2022) señalaron que la motivación, el liderazgo efectivo y la capacitación impactan directamente en los resultados laborales. Estos antecedentes respaldan el propósito central de la presente investigación, que consiste en evidenciar una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño en el entorno laboral, mediante el estudio de dimensiones fundamentales como el reclutamiento de personal, el aprovechamiento de competencias, los sistemas de recompensa, el desarrollo organizacional y el nivel de compromiso de los colaboradores.

A su vez, en el estudio desarrollado por Gaspar (2021), mediante un enfoque documental, descriptivo y de tipo no experimental, se establece que las organizaciones contemporáneas han intensificado su interés por la formación y el desarrollo del capital humano, al reconocer su influencia determinante en el logro de los objetivos estratégicos. En dicha investigación se enfatiza que la gestión del talento humano abarca procesos esenciales como el reclutamiento, la capacitación y la evaluación del desempeño, los cuales resultan clave para optimizar la eficiencia organizacional. De igual manera, se subraya que la implementación de políticas efectivas de motivación y retención favorece un clima laboral favorable, incrementando tanto la productividad como el compromiso del personal.

Por otro lado, el estudio desarrollado por Macías (2021) plantea la urgencia de implementar un enfoque integral en la administración del capital humano, orientado a fortalecer el rendimiento tanto del personal operativo como del administrativo. A través de una metodología que combina encuestas, entrevistas y un análisis FODA, se diagnostican debilidades significativas en las políticas de capacitación y en el diseño estructural de la organización, aspectos que inciden de manera negativa en la productividad y en la calidad del servicio prestado por la cooperativa. Los hallazgos indican que el 51 % de los colaboradores no ha recibido formación adecuada, lo que repercute directamente en un desempeño laboral deficiente. Asimismo, se evidencian otras limitaciones como la carencia de incentivos, la inexistencia de procesos de inducción eficaces y la ausencia de indicadores de desempeño claramente definidos.

De acuerdo con Mestas et al. (2021), se analiza cómo las prácticas vinculadas al capital humano inciden en el rendimiento de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de San Román. El estudio, de enfoque cuantitativo y correlacional, evaluó el impacto de procesos como la selección de personal y la capacitación en la calidad del trabajo. Los resultados revelaron que una selección adecuada guarda una relación positiva moderada (0,640) con dicha calidad, mientras que la capacitación muestra una correlación positiva alta (0,756) con el nivel de desempeño. Los autores enfatizan que la formación continua y el análisis de competencias son elementos clave para potenciar la productividad y la calidad del servicio en entidades públicas. Asimismo, resaltan la importancia de adecuar las condiciones laborales y promover el trabajo colaborativo como vía para alcanzar una mayor

eficiencia institucional. Finalmente, proponen estructurar mejor los procesos de selección y los programas de formación, de forma alineada a las necesidades específicas de cada organización.

Por su parte, Sierra (2022) llevó a cabo una revisión sistemática de 25 investigaciones publicadas entre 2014 y 2022, con el propósito de evaluar la efectividad de las prácticas orientadas al capital humano como herramienta estratégica en organizaciones de América Latina. Los hallazgos evidencian que una implementación adecuada de estas prácticas contribuye de manera significativa al mejoramiento del desempeño laboral, logrando un incremento del 54 % en la productividad de aquellas empresas que adoptaron un enfoque estratégico centrado en competencias.

Según Madrid, et al. (2023), analizo la influencia de diversas prácticas vinculadas al manejo del capital humano como la planificación, el reclutamiento, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño sobre el rendimiento laboral en una entidad pública. Del análisis se evidencia que factores como la inexistencia de perfiles profesionales adecuados, la falta de programas de capacitación continua y la desactualización normativa repercuten negativamente en el desempeño del personal. En consecuencia, se sostiene que una administración eficaz de los recursos humanos contribuye a optimizar los resultados institucionales, al lograr una adecuada correspondencia entre las competencias del personal y los objetivos organizacionales. Finalmente, como propuesta de mejora, se plantea la implementación de un enfoque basado en competencias, orientado al fortalecimiento de habilidades y al incremento de la eficiencia en el cumplimiento de las metas institucionales.

También, en el estudio de Portilla, (2024), analiza la influencia de una adecuada administración del talento humano sobre el rendimiento laboral en el Gobierno Regional La Libertad. Empleando un enfoque cuantitativo correlacional, el estudio evidencia que prácticas eficientes centradas en la planificación, integración y desarrollo del capital humano tienen un impacto positivo en la motivación y en la alineación de los colaboradores con los objetivos institucionales. Entre los hallazgos más significativos, se destaca una correlación moderada (Rho de Spearman = 0,548) entre las variables, lo que sugiere que la adopción de estrategias efectivas en esta área contribuye a mejorar el desempeño laboral.

Portilla, (2024) también subrayan que las deficiencias en la actualización de instrumentos administrativos y la falta de capacitación son factores que afectan significativamente el rendimiento. Propone medidas como la actualización de reglamentos organizacionales, la creación de programas de formación continua y el establecimiento de sistemas transparentes de evaluación del desempeño. Estas acciones buscan no solo optimizar los resultados laborales, sino también generar un clima laboral más motivador y equitativo. Este estudio pone de manifiesto que las organizaciones, incluidas las instituciones públicas como el Gobierno Regional de La Libertad, pueden aplicar prácticas de gestión empresarial para fortalecer el desempeño de sus colaboradores.

La gestión del talento humano abarca múltiples dimensiones que impactan de manera significativo en el desempeño laboral, en esta investigación, se analizarán aquellas dimensiones que se consideran esenciales para optimizar los procesos de administración y desarrollo del capital humano según Chiavenato (2020).

Incorporar talentos y competencias, los procesos para incorporar talentos tienen como objetivo atraer personas con el mejor perfil posible, logrando mayor atracción, exactitud y precisión en la contratación, compromiso de talento y equipos, el compromiso se basa en el sentido de pertenencia y en la confianza dentro de los equipos, Chiavenato destaca que, para generar compromiso, es esencial crear un entorno de trabajo donde las personas se sientan valoradas, involucradas en la toma de decisiones y vinculadas con una causa común, Utilización de talentos y competencia, se refiere a colocar a las personas en funciones donde puedan aplicar sus

habilidades y conocimientos de manera efectiva. Esto incluye el diseño de puestos, el trabajo en equipo y la alineación entre competencias individuales y objetivos organizacionales, a su vez, Chiavenato (2020) nos dice que la organización debe contar con procesos internos como productividad, calidad e innovación, que dependen de competencias organizacionales derivadas de las cualidades del capital humano, Recompensa a los talentos y equipos, Según Chiavenato (2020), El sistema de recompensas debe ser justo, motivador y alineado con los resultados esperados y no se limita a compensaciones económicas, sino también incluye reconocimiento, desarrollo profesional y un ambiente de trabajo positivo, desarrollo de talentos, equipos y organización, el desarrollo organizacional es un conjunto de intervenciones planificadas que buscan incrementar la eficacia de la organización y el bienestar de los trabajadores este proceso incluye la capacitación continua, la formación de líderes, el trabajo en equipo y el desarrollo organizacional. Su finalidad es preparar a las personas para responder a los desafíos actuales y futuros, mejorando así la capacidad competitiva de la organización así lo menciona nuestro autor base Chiavenato (2020).

Para Fernández Andrade et al. (2023), el desempeño laboral tiene las siguientes dimensiones: habilidades laborales, según Chuquin Berrios et al., (2023), las habilidades laborales son competencias básicas, genéricas y específicas que permiten al profesional planificar, organizar, resolver problemas y adaptarse eficazmente a su entorno de trabajo, relaciones interpersonales según Hanco Gomez et al., (2021) son interacciones recíprocas que facilitan la comunicación, cooperación y cohesión social entre individuos, motivación, para Dolores Ruiz et al., (2023)mencionan que la motivación es un factor psicológico y organizacional que orienta los esfuerzos del trabajador hacia el cumplimiento de objetivos y la satisfacción laboral, influyendo directamente en su desempeño.

METODOLOGÍA

Según Chiavenato (2020), la gestión del talento humano comprende un conjunto coordinado de políticas y procedimientos orientados a captar, desarrollar, incentivar y conservar a colaboradores con alto potencial, procurando que sus competencias y capacidades estén alineadas con la estrategia organizacional.

También Chiavenato (2020) nos menciona que la gestión del talento humano se encuentra compuesta por 6 dimensiones: Incorporación de talentos y competencia, compromiso de talentos y equipos, utilización de talentos y competencias, recompensa a los talentos y equipos, desarrollo de talentos, equipos y organizaciones y por último vigilancia de talentos y equipos.

A su vez, los autores Fernández Andrade et al. (2023), citados por Franco John (2024), definen el desempeño laboral como el grado de eficiencia y efectividad con el que un colaborador ejecuta sus funciones y responsabilidades dentro del entorno organizacional. Este enfoque no se limita únicamente a las competencias técnicas del individuo, sino que también considera su capacidad para contribuir de manera productiva y competente a un clima de trabajo enfocado en la mejora continua y en el cumplimiento de elevados estándares de rendimiento. Cabe destacar que, en el presente estudio, se retoman de Franco John (2024) tanto las técnicas de investigación empleadas como el instrumento de encuesta, debido a su validez metodológica y pertinencia para el análisis del comportamiento organizacional.

Fernández Andrade et al. (2023), el desempeño laboral tiene las siguientes dimensiones: habilidades laborales, relaciones interpersonales y motivación.

El estudio se llevó a cabo en la ciudad de Manta, provincia de Manabí, Ecuador, específicamente en la Asociación Radio Taxi Puerto Atún, durante el periodo 2024–2025. La investigación adopta un enfoque

cuantitativo, el cual se caracteriza por la recopilación sistemática y el análisis estadístico de datos numéricos, con el propósito de detectar correlaciones, identificar patrones y evaluar tendencias.

Este enfoque permitirá una evaluación rigurosa de la administración del capital humano y su impacto en el desempeño laboral. Por un lado, la cuantificación de variables asegura resultados objetivos, replicables y estadísticamente significativos, lo que facilita la generalización de los hallazgos a la población estudiada. Según Acosta Savier (2023), el enfoque cuantitativo resulta esencial para analizar relaciones estadísticas y aportar evidencia empírica sobre fenómenos organizacionales, como la administración estratégica del personal y su influencia en el rendimiento de los colaboradores.

La investigación se define dentro de un alcance correlacional, cuyo propósito es caracterizar el grado de incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores. Asimismo, se enfoca en analizar las relaciones existentes entre ambas variables, sin pretender establecer una causalidad directa. Este tipo de enfoque es particularmente valioso para identificar patrones y asociaciones significativas, sirviendo como base para el desarrollo de estudios posteriores con un mayor nivel de profundidad analítica. El enfoque correlacional se define como:

Para Ramos-Galarza, (2020) nos menciona que el alcance correlacional en la investigación busca determinar si existe relación entre dos o más variables y en qué grado ocurre. Este tipo de estudios no se limitan a describir fenómenos, sino que avanzan al planteamiento de hipótesis que proponen vínculos entre variables.

Dentro del alcance de esta investigación, se plantea la necesidad de formular una hipótesis que explore la relación entre dos o más variables, a su vez se enmarca en un diseño metodológico no experimental de tipo transversal. El enfoque no experimental se caracteriza por la ausencia de manipulación de variables, permitiendo su observación y análisis en el contexto natural en el que ocurren. Esta metodología garantiza que los resultados obtenidos reflejen con precisión las dinámicas intrínsecas de la organización. Asimismo, el carácter transversal del diseño implica que la recolección de datos se realiza en un único momento temporal, proporcionando un diagnóstico puntual y representativo de la situación actual.

La población estuvo conformada por 74 colaboradores, incluidos tanto personal operativo como administrativo. Dado el tamaño reducido y accesible del universo, se trabajó con muestreo censal, aplicando los instrumentos a la totalidad del personal. Para la recolección de datos se utilizó una encuesta estructurada con 15 ítems, distribuidos en torno a las dimensiones teóricas de cada variable, bajo una escala de Likert de cinco niveles que midió el grado de conformidad con afirmaciones específicas.

Tabla 1: Población y muestra

Personal de la Asociación Radio Taxi Puerto Atún

Área administrativa	2
Área operativa	72
Total	74

Fuente 1: La población y muestra de la Asociación Radio Taxi Puerto Atún

La variable independiente, gestión del talento humano, se operacionalizó en cinco dimensiones: incorporación de talentos, compromiso organizacional, utilización de competencias, sistema de recompensas y

desarrollo organizacional (Chiavenato, 2020). Por su parte, la variable dependiente, desempeño laboral, se estructuró en tres dimensiones: habilidades laborales, relaciones interpersonales y motivación (Bohórquez et al., 2020; Fernández Andrade et al., 2023). Cada dimensión se tradujo en indicadores medibles que fueron incorporados en el cuestionario aplicado.

Para el análisis estadístico se utilizó el software SPSS v.26, con el cual se calcularon estadísticas descriptivas para caracterizar las respuestas, y se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman para evaluar la relación entre las variables. La fiabilidad del instrumento fue verificada mediante el coeficiente alfa de Cronbach.

RESULTADOS

Análisis de fiabilidad

Se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach para analizar la consistencia de 15 ítems, obteniéndose un valor de 0.960, lo que indica que el instrumento de recopilación de datos presenta un nivel alto de confiabilidad

Tabla 3: Análisis de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	15

Fuente 3: Resultados del análisis de fiabilidad y alfa de Cronbach

X: Gestión del talento humano

Tabla 4: Variable: Gestión del talento humano

X_GESTION_DEL_TALENTO_HUMANO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	5	6,8	6,8	6,8
	De acuerdo	50	67,6	67,6	74,4
	Muy de acuerdo	19	25,7	25,7	100,0%
	Total	74	100,0%	100,0%	

Fuente 4: Frecuencia de la variable independiente.

Los resultados evidenciaron que una proporción significativa de los colaboradores percibe de manera favorable la gestión del talento humano en la Asociación Radio Taxi Puerto Atún, destacándose un segmento considerable que manifiesta un alto nivel de conformidad, esta tendencia sugiere una valoración predominantemente positiva del manejo actual, no obstante, se identifica una minoría que expresa desacuerdo, lo cual, si bien no representa una situación crítica, constituye un indicio relevante de posibles áreas de mejora dentro de esta dimensión analizada.

X1: Incorporar talentos y competencias

Tabla 5: Dimensión: Incorporar talentos y competencias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje/1válido	Porcentaje/1acumulado
1. ¿La organización utiliza herramientas efectivas para atraer a candidatos calificados para los diferentes puestos?					
2. ¿El proceso de selección de personal es adecuado para asegurar a las personas correctas?					
Válido	De acuerdo	2	2,7	2,7	2,7
	Muy de acuerdo	72	97,3	97,3	100,0%
	Total	74	100,0%	100,0%	

Fuente 5: Frecuencia de la dimensión incorporar talentos y competencias.

Los resultados reflejan una valoración ampliamente positiva por parte del personal sobre los procesos de atracción y selección de talento en la Asociación Radio Taxi Puerto Atún. El 97,3% manifestó estar muy de acuerdo y el 2,7% de acuerdo, evidenciando una percepción generalizada de eficacia. La alta concentración de respuestas en niveles favorables indica confianza en las estrategias aplicadas.

X2: Comprometer a los talentos y los equipos

Tabla 6: Dimensión: Comprometer a los talentos y los equipos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
3. ¿Se recibe suficiente apoyo e información para integrarse efectivamente a su equipo y poder comprender la cultura de la organización?					
4. ¿La organización se preocupa por su bienestar y calidad de vida?					
Válido	Muy en desacuerdo	24	32.4	32.4	32.4
	En desacuerdo	8	10.8	10.8	43.2
	Neutral	14	18.9	18.9	62.1
	De acuerdo	28	37.8	37.8	100.00%
	Total	74	100.0%	100.0%	

Fuente 6: Frecuencia de la dimensión comprometer a los talentos y los equipos.

Los resultados evidencian una percepción dividida de los colaboradores respecto a los procesos de integración y bienestar en la Asociación Radio Taxi Puerto Atún. Un 37,8% de los encuestados manifestó conformidad, frente a un 32,4% que expresó disconformidad, el 18,9% de respuestas neutrales sugiere posibles vacíos comunicacionales o ambigüedad en la implementación de los procesos internos de la asociación. La proporción de valoraciones negativas, lo que indica es una brecha entre las prácticas organizativas y la experiencia real del equipo humano. Esta situación configura un escenario crítico que demanda intervenciones estratégicas, fortaleciendo los mecanismos de integración, fomentando espacios de retroalimentación y restableciendo el enfoque de bienestar laboral.

X3: Utilizar talentos y competencias

Tabla 7: Dimensión: Utilizar talentos y competencias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje/1válido	Porcentaje/1acumulado
5. ¿La colaboración y relación con otros miembros del equipo es positiva y contribuye a un buen/lambiente de trabajo?					
6 ¿Recibe retroalimentación regular sobre su desempeño que le permita mejorar y contribuir mejor a la organización?					
Válido	Muy en desacuerdo	23	31.1	31.1	31.1
	En desacuerdo	15	20.3	20.3	51.4
	Neutral	2	2.7	18.9	54.1
	De acuerdo	22	29.7	37.8	83.8
	Muy de acuerdo	12	16.2	16.2	100.0%
Total		74	100.0%	100.0%	

Fuente 7: Frecuencia de la dimensión comprometer a los talentos y los equipos.

Los resultados obtenidos reflejan una clara percepción de los colaboradores respecto a los procesos de colaboración en equipo y retroalimentación laboral dentro de la Asociación Radio Taxi Puerto Atún. Un 29.7 % de los participantes manifestó una postura positiva al estar de acuerdo o muy de acuerdo, lo que sugiere que parte del equipo reconocen que, si existe un buen ambiente laboral entre los colaboradores, Sin embargo, esta visión favorable se ve contrarrestada por un 31.1 % de respuestas negativas, lo cual evidencia un nivel significativo de insatisfacción, hacia la retroalimentación, evidenciando una deficiencia en los mecanismos de evaluación y la comunicación interna de la organización.

X4: Recompensar a los talentos y equipos

Tabla 8: Dimensión: Recompensar a los talentos y equipos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje/1válido	Porcentaje/1acumulado
7. ¿Existen suficientes incentivos dentro de la organización para motivar su buen desempeño?					
8. ¿Las prestaciones y servicios ofrecidos por la organización son adecuados para sus necesidades?					
Válido	En desacuerdo	2	2.7	2.7	2.7
	Neutral	65	87.8	87.8	90.5
	De acuerdo	7	9.5	9.5	100.0%
	Total	74	100.0%	100.0%	

Fuente 8: Frecuencia de la dimensión recompensar a los talentos y equipos.

Los resultados obtenidos reflejan una clara percepción de los colaboradores respecto a recompensar a los talentos y equipo, revelándonos una marcada tendencia hacia la neutralidad, con un 87.8% de los encuestados posicionándose en esta categoría, lo que sugiere una posible falta de claridad, indiferencia o desconocimiento respecto a los incentivos y prestaciones ofrecidos por la organización. Solo un 9.5% expresó conformidad, mientras que un 2.7% manifestó desacuerdo, y ningún participante seleccionó la opción "muy de acuerdo", lo cual evidencia una débil percepción positiva y una ausencia de entusiasmo respecto a las políticas de recompensa en la Asociación. Estos resultados reflejan una necesidad de revisar y fortalecer tanto la implementación como la comunicación de los sistemas de incentivos y beneficios, ya que su impacto actual en la motivación y satisfacción del personal parece ser limitado o poco significativo.

X5: Desarrollar los talentos equipos y organizaciones

Tabla 9: Dimensión: Desarrollar los talentos, equipos y organizaciones

9. ¿La organización le brinda suficientes oportunidades de capacitación para mejorar sus habilidades y conocimientos?					
10. ¿La organización promueve estrategias claras para el desarrollo organizacional que beneficien a todo el personal?					
11. ¿La organización fomenta el intercambio y aplicación de conocimientos entre todo el personal?					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje/1válido	Porcentaje/1acumulado	
Válido	Muy en desacuerdo	20	27	27.0	27.0
	En desacuerdo	7	9.5	9.5	36.5
	Neutral	36	48.6	48.6	85.1
	De acuerdo	11	14.9	14.9	100.0%
	Total	74	100.0%	100.0%	

Fuente 9 Frecuencia de la dimensión recompensar a los talentos y equipos.

Los resultados obtenidos reflejan una distribución de percepciones dominada por la neutralidad 48.6%, lo que sugiere una posición intermedia del personal respecto a las prácticas institucionales orientadas al desarrollo organizacional, capacitación e intercambio de conocimientos. Un 27.0% se posicionó en la categoría "muy en desacuerdo" y un 9.5% en "en desacuerdo", lo que en conjunto representa un 36.5% con percepciones negativas, reflejando un nivel significativo de insatisfacción con los procesos implementados. Solo un 14.9% manifestó conformidad, indicando que una minoría reconoce acciones efectivas en esta área. Esta distribución pone de manifiesto la necesidad de fortalecer las estrategias de desarrollo profesional, clarificar los procesos de formación e incentivar la colaboración entre equipos para mejorar el aprovechamiento del conocimiento organizacional y elevar la percepción positiva del personal.

Y: Desempeño laboral

Tabla 10: Variable: Desempeño laboral

Y_DESEMPEÑO_LABORAL					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje/1válido	Porcentaje/1acumulado	
Válido	Muy en desacuerdo	5	6.8	6.8	6.8
	En desacuerdo	3	4.1	4.1	10.9
	Neutral	10	13.5	13.5	24.4
	De acuerdo	25	33.8	33.8	58.2
	Muy de acuerdo	31	41.9	41.9	100.0%
Total	74	100.0%	100.0%		

Fuente 10: Frecuencia de la variable dependiente desempeño laboral.

Los resultados indican que la mayoría de los colaboradores de la Asociación Radio Taxi Puerto Atún perciben positivamente su desempeño laboral. El 41,9 % manifestó estar muy de acuerdo y el 33,8 % de acuerdo, lo que representa un 75,7 % de respuestas favorables, evidenciando que los trabajadores consideran que su rendimiento contribuye de forma efectiva al cumplimiento de los objetivos organizacionales. Un 13,5 % adoptó una postura neutral, mientras que un 10,9 % expresó algún nivel de desacuerdo, lo cual sugiere la necesidad de implementar estrategias focalizadas para optimizar los factores que inciden en el desempeño y reducir la variabilidad en la percepción del entorno laboral.

Y1: Habilidades laborales

Tabla 11: Dimensión: Habilidades laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje/1válido	Porcentaje/1acumulado
12. ¿Puede aplicar de manera efectiva sus conocimientos en su puesto?					
13. ¿Asume la responsabilidad necesaria en sus labores diarias, acorde a los requerimientos de su puesto?					
Válido	Neutral	6	8.1	8.1	8.1
	De acuerdo	21	28.4	28.4	36.5
	Muy de acuerdo	47	63.5	63.5	100.0%
	Total	74	100.0%	100.0%	

Fuente 11: Frecuencia de la dimensión habilidades laborales.

Los resultados revelan una percepción mayoritariamente positiva en torno a la capacidad de aplicar conocimientos y asumir responsabilidades laborales dentro de la Asociación Radio Taxi Puerto Atún. El 63,5 % de los colaboradores indicó estar muy de acuerdo, lo que evidencia una alta autovaloración respecto a su desempeño técnico y compromiso con las funciones asignadas. Adicionalmente, un 28,4 % manifestó estar de acuerdo, lo que refuerza la tendencia favorable hacia el cumplimiento efectivo de sus responsabilidades. No obstante, el 8,1 % de respuestas neutrales sugiere la presencia de un grupo reducido de trabajadores que podrían requerir seguimiento adicional o intervenciones focalizadas para fortalecer su integración y desempeño. En conjunto, estos resultados permiten inferir que la organización cuenta con una base sólida de talento comprometido y técnicamente competente, aunque persisten oportunidades de mejora en la consolidación del sentido de responsabilidad en todos los niveles operativos.

Y2: Relaciones interpersonales

Tabla 12: Dimensión: Relaciones interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje/1válido	Porcentaje/1acumulado
14. ¿La empatía es un valor importante dentro de las relaciones laborales en la organización?					
15. ¿Existe un liderazgo efectivo dentro de la organización, que fomente la colaboración y el buen desempeño del equipo?					
Válido	Neutral	10	13.5	13.5	13.5
	De acuerdo	29	39.2	39.2	52.7
	Muy de acuerdo	35	47.3	47.3	100.0%
	Total	74	100.0%	100.0%	

Fuente 12: Frecuencia de la dimensión relaciones interpersonales

Los resultados de la dimensión Relaciones interpersonales evidencia una tendencia predominantemente positiva en la percepción de los colaboradores de la Asociación Radio Taxi Puerto Atún. Específicamente, el 47,3 % de los encuestados indicó estar muy de acuerdo, y el 39,2 % manifestó estar de acuerdo con las afirmaciones relacionadas con la presencia de empatía y liderazgo efectivo dentro del entorno laboral, lo que representa un 86,5 % de respuestas favorables. Esta alta concentración de conformidad nos permite corroborar que hay una adecuada gestión de los factores relacionados que inciden directamente en la colaboración, el desempeño grupal y el clima organizacional. A su vez, un 13,5 % de respuestas neutrales evidencia una zona de percepción de indeterminación que podría atribuirse a limitaciones en la comunicación organizacional o a experiencias laborales heterogéneas. Estos resultados nos permiten plantear la necesidad de implementar de fortalecer los espacios de diálogo, liderazgo participativo y prácticas de empatía, con el objetivo de consolidar una cultura organizacional más unidad y orientada al fortalecimiento de los vínculos interpersonales.

Hipótesis general

- Hi:** La administración del capital humano tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los colaboradores de la Asociación Radio Taxi Puerto Atún.
- Ho:** La administración del capital humano no tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los colaboradores de la Asociación Radio Taxi Puerto Atún.

Tabla 13: Coeficiente de correlación de X sobre Y

Correlaciones			
		Gestión del talento humano	Desempeño laboral
	Coeficiente de correlación	1,000	,835**
Gestión del talento humano	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	74	74
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,835**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
Desempeño laboral	N	74	74

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente 13: Coeficiente de correlación de X sobre Y de la encuesta aplicada a los colaboradores de la Asociación Radio Taxi Puerto Atún.

La tabla determina un nivel de correlación positiva considerable (0,835) entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral. El valor de significancia obtenido (0,000), al ser inferior a (0,005), permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, lo que indica que la gestión del talento humano influye directamente en el desempeño del personal de la Asociación Radio Taxi Puerto Atún.

DISCUSIÓN

Posterior al análisis de las tablas de frecuencia de cada ítem del instrumento aplicado a los colaboradores de la Asociación Radio Taxi Puerto Atún, se desarrolla a continuación la discusión de los resultados.

- En la primera dimensión Incorporar talentos y competencias, la mayoría de los colaboradores perciben que las estrategias de reclutamiento implementadas son efectivas para captar y seleccionar personal idóneo. No obstante, la existencia de una proporción, aunque minoritaria, de respuestas que discrepan sugiere la presencia de áreas susceptibles de mejora dentro del proceso. Esta situación se alinea con lo señalado por Mestas et al. (2021), sostiene que la selección adecuada de personal constituye un factor clave para elevar la calidad del trabajo, a su vez, resulta pertinente profundizar en el análisis de los factores específicos que generan percepciones de inconformidad, a fin de implementar ajustes focalizados que optimicen la eficacia del proceso de selección y garanticen su coherencia con los objetivos estratégicos de la organización.
- En la segunda dimensión Comprometer a los talentos y los equipos se observa una percepción dividida entre los colaboradores sobre la eficacia de los procesos de integración, apoyo y bienestar. Algunos reconocen avances, mientras otros expresan desacuerdos o mantienen posiciones neutrales, que a su vez impacta el compromiso de los colaboradores según Portilla, (2024) en los resultados de su investigación demuestran que una gestión ineficiente del talento humano genera un alto grado de insatisfacción y afecta negativamente el compromiso organizacional. es crucial reestructurar las prácticas internas, fomentar canales de retroalimentación y adaptar las estrategias a las necesidades individuales. Estas medidas son

clave para alinear expectativas, fortalecer el sentido de pertenencia y garantizar el bienestar integral del equipo.

- En la tercera dimensión Utilizar talentos y competencias se observa una percepción diversa entre los colaboradores sobre la efectividad de la colaboración en equipo y la retroalimentación recibida. Aunque algunos destacan un ambiente de trabajo positivo y relaciones constructivas, persisten opiniones que evidencian insatisfacción y vacíos en los mecanismos de evaluación. Esta situación refleja una debilidad en la comunicación interna y en la forma en que se gestionan las competencias. De acuerdo con Chiavenato, (2020), la retroalimentación es fundamental para el desarrollo de competencias, permitiendo a los colaboradores identificar áreas de mejora y alinear sus esfuerzos con los objetivos de la organización. Una falta de comunicación efectiva en estos mecanismos puede generar un vacío que afecta directamente el desempeño individual y colectivo.
- En la cuarta dimensión Recompensar a los talentos y equipos muestran una tendencia marcada hacia la neutralidad por parte de los colaboradores respecto a los incentivos y prestaciones ofrecidos. Esta postura sugiere falta de claridad o escasa comunicación sobre los beneficios, generando indiferencia o desconocimiento de su impacto real. La baja proporción de respuestas positivas y la ausencia de una valoración altamente favorable evidencian una percepción débil de motivación vinculada a las políticas de recompensa. Chiavenato, (2020), nos dice que los sistemas de recompensa son esenciales para la gestión estratégica de personas, ya que deben fomentar la motivación y el compromiso al ser percibidos como justos y transparentes. Por tanto, la indiferencia observada señala una desconexión entre la oferta de beneficios y su valor percibido por los colaboradores, lo que compromete la efectividad del modelo de incentivos y, en consecuencia, el desempeño organizacional.
- En la quinta dimensión Desarrollar los talentos, equipos y organizaciones se identifica una percepción predominantemente neutral por parte de los colaboradores, lo que sugiere falta de claridad o impacto limitado de las prácticas actuales de capacitación y desarrollo organizacional. La presencia de opiniones desfavorables refuerza la idea de una brecha significativa entre las estrategias de formación institucional y las expectativas del personal. Madrid, et al. (2023) señala en su investigación que una gestión del talento humano efectiva debe incluir programas de capacitación y desarrollo para mejorar el desempeño laboral. Esta falta de alineación limita la competitividad de la organización, ya que impide que los colaboradores adquieran las competencias requeridas para optimizar su rendimiento.
- En la sexta dimensión Habilidades Laborales se evidencia una percepción predominantemente positiva respecto a la capacidad de los colaboradores para aplicar conocimientos y asumir responsabilidades en la Asociación Radio Taxi Puerto Atún. Esta valoración favorable indica un nivel alto de autoconfianza técnica y compromiso con el desempeño individual. Sin embargo, la presencia de respuestas neutrales sugiere que aún existe un segmento del equipo que podría beneficiarse de seguimiento o refuerzo en competencias clave. A su vez Chuquin Berrios et al., (2023) nos permitió corroborar este resultado al haber obtenido una correlación positiva entre las habilidades laborales y el desempeño profesional de su presente trabajo. Este hallazgo valida que la autoconfianza y la capacidad técnica del personal son determinantes del rendimiento. La presencia de la percepción neutral subraya la necesidad de reforzar las competencias, un elemento crucial para maximizar la eficacia operativa.

- En la séptima dimensión relaciones interpersonales se observa una percepción mayoritariamente favorable por parte de los colaboradores de la Asociación Radio Taxi Puerto Atún respecto a la empatía y al liderazgo efectivo dentro del entorno laboral. Esta valoración positiva refleja una gestión adecuada de los factores que favorecen la colaboración y el desempeño grupal, fortaleciendo así el clima organizacional. Chiavenato, (2020), nos dice que la calidad de las relaciones interpersonales en el trabajo influye directamente en la cohesión del equipo y en la satisfacción laboral, al promover confianza, comunicación y cooperación efectiva, No obstante, la presencia de respuestas neutrales indica que aún existen áreas susceptibles de mejorar, especialmente en términos de comunicación y experiencias laborales consistentes para todo el equipo.

CONCLUSIONES

- Es importante revisar de forma continua los criterios aplicados en los procesos de atracción y selección de personal, asegurando la coherencia entre los perfiles contratados y los requerimientos estratégicos de la organización. Una comunicación clara y transparente de las competencias exigidas permitirá que cada colaborador perciba los procesos como justos y adecuados. Esto fortalecerá la confianza institucional y optimizará la incorporación de talento calificado, generando una base sólida para el logro de los objetivos organizacionales.
- Mantener altos niveles de compromiso institucional exige atender de manera proactiva las expectativas individuales de cada colaborador, fomentando su sentido de pertenencia y motivación. Para lograrlo, se requiere impulsar estrategias que integren la participación, la cohesión grupal y la identificación con los valores corporativos. Un entorno laboral alineado con las necesidades personales contribuye significativamente a la retención de talento y a la disminución de conflictos internos.
- La optimización de la retroalimentación y la colaboración entre áreas debe asumirse como un pilar para maximizar el aprovechamiento de las competencias individuales y colectivas. Resulta esencial estructurar canales de comunicación internos claros, con flujos de información oportunos y evaluaciones periódicas de desempeño. Un enfoque de mejora continua permitirá identificar oportunidades de fortalecimiento profesional y asegurar la integración de esfuerzos.
- El sistema de recompensas debe revisarse de forma integral para garantizar su coherencia, equidad y transparencia, fortaleciendo la percepción de justicia entre los colaboradores. La implementación de beneficios vinculados directamente al rendimiento individual y colectivo favorece la motivación, la retención y el reconocimiento del esfuerzo. Una estructura clara de estímulos contribuye a disminuir la rotación de personal y a mantener altos niveles de satisfacción. A su vez, incentiva la superación constante y la búsqueda de resultados que impacten favorablemente en los indicadores institucionales.
- Desarrollar un enfoque sólido de formación continua y actualización profesional constituye una estrategia clave para cerrar brechas de competencias. Es fundamental consolidar programas que faciliten la transferencia de conocimientos y la colaboración interdisciplinaria, favoreciendo la circulación de buenas prácticas. De esta forma, se fortalece la capacidad técnica y operativa de los equipos de trabajo, asegurando respuestas efectivas a los cambios del entorno.
- Promover relaciones interpersonales basadas en la empatía, la confianza y el liderazgo participativo impacta directamente en la cohesión y el clima laboral. Mantener espacios de diálogo abiertos y

dinámicas de trabajo colaborativas permite resolver conflictos de manera oportuna y fortalecer vínculos de respeto y solidaridad. Este enfoque refuerza la identidad organizacional y la corresponsabilidad en la consecución de metas comunes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta Savier. (2023). *Los enfoques de investigación en las Ciencias Sociales*. <https://idicap.com/ojs/index.php/ogmios/article/view/226>
- Brito Giovanny -Aguilar, J. I., & Bolívar Cabezas-Ramos, C. I. (2021). *La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano*. <https://jgestiondeltalentohumano.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>
- Chicaiza Caizaguano, E. M., Salazar Aguilar, C. N., & Chávez Yépez, H. F. (2023). *Administración del capital humano y su relación con el rendimiento laboral: estudio de caso en “Lácteos Maribella”*. Religación. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, 8(35), e2301002. <https://revista.religacion.com/index.php/religacion/article/view/1002>
- Chuquin Berrios, J. G., Gomez Bernaola, K. O., Balbin Minaya, V. M., Ramos Parra, A. A., & Ñaurima Ortega, H. (2023). Habilidades laborales y conductuales efectivas para un mejor desempeño profesional docente en Perú. *e-Revista Multidisciplinaria del Saber, 1*, 1-8. <https://revista.investigaciondetecnologias.com/index.php/e-RMS/article/view/37>
- Dolores Ruiz, E., Salazar Gómez, J. F., Valdivia Rivera, M. de J., Dolores Ruiz, E., Salazar Gómez, J. F., & Valdivia Rivera, M. de J. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 13(26), 471. <https://ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/1478>
- Fernández Andrade, W. A., Pineda Martínez, J. A., Salazar Noguera, L. A., & Silva Aguilar, G. I. (2023). Desempeño Laboral. Revisión literaria. COMMERCIIUM PLUS, 5(1), 1–12. https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638
- Franco John. (2024). *Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó*. <https://repositorio.ulead.edu.ec/bitstream/123456789/6576/1/ULEAM-ADM-0380.pdf>
- Gaspar Castro Maria Fernanda. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2942>

Hanco Gomez, M. S., Carpio Maraza, A., Laura Castillo, Z. J., Flores Mamani, E., Hanco Gomez, M. S., Carpio Maraza, A., Laura Castillo, Z. J., & Flores Mamani, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@cción*, 12(3), 186-194. <https://comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/552>

Macias Solórzano Mariuxi Idalina. (2021). Gestión de Talento Humano y su incidencia en el desempeño del personal de las Unidades de Transporte de la Cooperativa Zaracay, año 2015. <https://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/2418>

Madrid, Dayana, J., Muñoz, Rosalina, I., Balanzátegui, I., & Mgs, G. (2023). Influencia de la administración del talento humano en el rendimiento laboral de los trabajadores del Consejo Nacional Electoral de Riobamba en el año 2021. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/11557>

Mestas, G., Cruz, A., Salguero, C., & Mamani, Y. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú. *Gestionar: Revista de Empresa y Gobierno*, 1(2), 21–29. <https://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/7>

Portilla Roberto. (2024). Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional La Libertad, 2023. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/13570>

Ramos-Galarza, C. A. (2020). Los Alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-6. <https://cienciamerica.edu.ec/index.php/uti/article/view/336>

Sierra Raúl Yupanqui. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. Vol. 3 Núm. 3 (2022). <https://www.innovasciencesbusiness.org/index.php/ISB/article/view/119>

Veloz Mayra. (2023). El grado de satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de enel ep unidad de negocio milagro. <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/6994/1/VELOZ%20DUARTE%20MAYRA%20DEL%20ROCIO.pdf>

ANEXOS

- *Matriz de Contingencia*

Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral de la Asociación Radio Taxi Puerto Atún						
Formulación del problema	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<u>Problema General</u>	<u>Objetivo General</u>	<u>Hipótesis General</u>	X. Gestión del Talento Humano			
¿Cómo la gestión del talento humano incide en el desempeño laboral de las unidades de transporte de la Asociación Radio Taxi Puerto Atún?	Demostrar la incidencia entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de la Asociación Radio Taxi Puerto Atún	Hi: La Gestión del Talento Humano incide significativamente en el desempeño laboral de la Asociación Radio Taxi Puerto Atún. Ho: La Gestión del Talento Humano no incide significativamente en el desempeño laboral de la Asociación Radio Taxi Puerto Atún.				
<u>Problemas Específicos</u>	<u>Objetivos Específicos</u>	<u>Hipótesis Específicas</u>				
¿Cómo incide la incorporación de talentos y competencias al desempeño laboral de la Asociación Radio Taxi Puerto Atún?	Determinar la incidencia de incorporar talentos y competencias en el desempeño laboral de la Asociación Radio Taxi Puerto Atún	Hi: La incorporación de talentos y competencias incide significativamente en el desempeño laboral de la Asociación Radio Taxi Puerto Atún. Ho: La incorporación de talentos y competencias no incide significativamente en el desempeño laboral de la Asociación Radio Taxi Puerto Atún.				
¿Cómo incide el comprometer a los talentos y competencias al desempeño laboral de la Asociación Radio Taxi Puerto Atún?	Identificar la incidencia de comprometer a los talentos y competencias en el desempeño laboral de la Asociación Radio Taxi Puerto Atún	Hi: El comprometer a los talentos y competencias incide significativamente en el desempeño laboral de la Asociación Radio Taxi Puerto Atún. Ho: El comprometer a los talentos y competencias no incide significativamente en el desempeño laboral de la Asociación Radio Taxi Puerto Atún.				
				X1. Incorporar talentos y competencias	Reclutamiento de talentos Selección de talentos	
				X2. Comprometer a los talentos y los equipos	Socialización organizacional Nivel de bienestar y calidad de vida	Enfoque: Cuantitativo Alcance: Correlacional Diseño de investigación: No experimental Población y muestra: 74 colaboradores de la Asociación Radio Taxi Puerto Atún. Instrumento de medición: Encuesta
				X3. Utilizar talentos y competencias	Relación con talentos Gestión del desempeño	

¿Cómo incide la utilización de talentos y competencias al desempeño laboral de la Asociación Radio Taxi Puerto Atún?	Analizar la incidencia de utilizar los talentos y competencias en el desempeño laboral de la Asociación Radio Taxi Puerto Atún	Hi: El utilizar a los talentos y competencias incide significativamente en el desempeño laboral de la Asociación Radio Taxi Puerto Atún. Ho: El utilizar a los talentos y competencias no incide significativamente en el desempeño laboral de la Asociación Radio Taxi Puerto Atún.		X4. Recompensar a los talentos y equipos	Planes de incentivos Prestaciones y servicios
¿Cómo incide el recompensar a los talentos y equipos al desempeño laboral de la Asociación Radio Taxi Puerto Atún?	Explicar la incidencia de recompensar a los talentos y equipos en el desempeño laboral de la Asociación Radio Taxi Puerto Atún	Hi: El recompensar a los talentos y equipos incide significativamente en el desempeño laboral de la Asociación Radio Taxi Puerto Atún. Ho: El recompensar a los talentos y equipos no incide significativamente en el desempeño laboral de la Asociación Radio Taxi Puerto Atún.		X5. Desarrollar los talentos, equipos y organizaciones	Capacitación Desarrollo organizacional Gestión del conocimiento corporativo
¿Cómo incide el desarrollar los talentos, equipos y organizaciones al desempeño laboral de la Asociación Radio Taxi Puerto Atún?	Comprobar la incidencia de desarrollar los talentos, equipos y organizaciones en el desempeño laboral de la Asociación Radio Taxi Puerto Atún	Hi: El desarrollar los talentos, equipos y organizaciones incide significativamente en el desempeño laboral de la Asociación Radio Taxi Puerto Atún. Ho: El desarrollar los talentos, equipos y organizaciones no incide significativamente en el desempeño laboral de la Asociación Radio Taxi Puerto Atún.	Y. Desempeño Laboral	Y1. Habilidades Laborales	Aplicación de los conocimientos Responsabilidad demostrada en sus labores
				Y2. Relaciones interpersonales	Empatía Liderazgo

- **Operacionalización de las variables**

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS
X. Gestión del Talento Humano	Incorporar talentos y competencias	Reclutamiento de talentos	1. La organización utiliza herramientas efectivas para atraer a candidatos calificados para los diferentes puestos.
		Selección de talentos	2. El proceso de selección de personal es adecuado para asegurar a las personas correctas.
	Comprometer a los talentos y los equipos	Socialización organizacional	3. Se recibe suficiente apoyo e información para integrarse efectivamente a su equipo y poder comprender la cultura de la organización.

		Nivel de bienestar y calidad de vida	4. La organización se preocupa por su bienestar y calidad de vida.	
	Utilizar talentos y competencias	Relación con talentos	5. La colaboración y relación con otros miembros del equipo es positiva y contribuye a un buen ambiente de trabajo.	
		Gestión del desempeño	6. Recibe retroalimentación regular sobre su desempeño que le permita mejorar y contribuir mejor a la organización.	
	Recompensar a los talentos y equipos	Planes de incentivos	7. Existen suficientes incentivos dentro de la organización para motivar su buen desempeño.	
		Prestaciones y servicios	8. Las prestaciones y servicios ofrecidos por la organización son adecuados para sus necesidades.	
	Desarrollar los talentos, equipos y organizaciones	Capacitación	9. La organización le brinda suficientes oportunidades de capacitación para mejorar sus habilidades y conocimientos.	
		Desarrollo organizacional	10. La organización promueve estrategias claras para el desarrollo organizacional que beneficien a todo el personal.	
		Gestión del conocimiento corporativo	11. La organización fomenta el intercambio y aplicación de conocimientos entre todo el personal.	
	Y. Desempeño Laboral	Habilidades Laborales	Aplicación de los conocimientos	12. Puede aplicar de manera efectiva sus conocimientos en su puesto
			Responsabilidad demostrada en sus labores	13. Asume la responsabilidad necesaria en sus labores diarias, acorde a los requerimientos de su puesto.
Relaciones interpersonales		Empatía	14. La empatía es un valor importante dentro de las relaciones laborales en la organización.	
		Liderazgo	15. Existe un liderazgo efectivo dentro de la organización, que fomente la colaboración y el buen desempeño del equipo.	

- **Encuesta**

Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la Asociación Radio Taxi Puerto Atún.

Estimado participante, esta encuesta es conducida por la estudiante universitaria Holguín Delgado Nahomy Raquel, perteneciente a la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, con el propósito exclusivo de recopilar datos relacionados con la temática: “Gestión del talento

humano y su incidencia en el desempeño laboral de la Asociación Radio Taxi Puerto Atún.”.

Las afirmaciones que se presentan a continuación serán utilizadas únicamente con fines académicos. Agradecemos de antemano su valiosa colaboración.

Escala				
1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo

Indique la alternativa que considere pertinente:

Gestión del talento humano					
Incorporación de talentos y competencia	1	2	3	4	5
1. La organización utiliza herramientas efectivas para atraer a candidatos calificados para los diferentes puestos.					
2. El proceso de selección de personal es adecuado para asegurar a las personas correctas.					
Compromiso de talentos y equipos					
3. Se recibe suficiente apoyo e información para integrarse efectivamente a su equipo y poder comprender la cultura de la organización.					
4. La organización se preocupa por su bienestar y calidad de vida.					
Utilización de talentos y competencias					
5. La colaboración y relación con otros miembros del equipo es positiva y contribuye a un buen ambiente de trabajo.					
6. Recibe retroalimentación regular sobre su desempeño que le permita mejorar y contribuir mejor a la organización					
Recompensa a los talentos y equipos					
7. Existen suficientes incentivos dentro de la organización para motivar su buen desempeño.					
8. Las prestaciones y servicios ofrecidos por la organización son adecuados para sus necesidades.					
Desarrollo de talentos, equipos y organizaciones					
9. La organización le brinda suficientes oportunidades de capacitación para mejorar sus habilidades y conocimientos.					
10. La organización promueve estrategias claras para el desarrollo organizacional que beneficien a todo el personal					
11. La organización fomenta el intercambio y aplicación de conocimientos entre todo el personal.					

Desempeño laboral					
Habilidades Laborales					
12. Puede aplicar de manera efectiva sus conocimientos en su puesto.					
13. Asume la responsabilidad necesaria en sus labores diarias, acorde a los requerimientos de su puesto.					
Relaciones interpersonales					
14. La empatía es un valor importante dentro de las relaciones laborales en la organización.					
15. Existe un liderazgo efectivo dentro de la organización, que fomente la colaboración y el buen desempeño del equipo.					