



DOI: <https://doi.org/10.46296/yc.v9i16.0590>

## ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA COMPAÑÍA INTERCOMPU S.A

### ANALYSIS OF HUMAN TALENT MANAGEMENT IN THE COMPANY INTERCOMPU S.A.

Pico-Baque Jenifer Alexandra <sup>1</sup>; Tualombo-Tituaña José Jorge <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universidad Estatal Del Sur de Manabí. Jipijapa, Ecuador. Correo: pico-jennifer7840@unesum.edu.ec. ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-9663-8879>

<sup>2</sup> Universidad Estatal Del Sur de Manabí. Jipijapa, Ecuador.  
Correo: jose.tualombo@unesum.edu.ec. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0420-7274>

#### Resumen

El estudio analiza la gestión del talento humano en la empresa INTERCOMPU S.A. La problemática aborda cómo la ausencia de estrategias claras y efectivas en la gestión del talento humano afecta negativamente la productividad y la satisfacción de los empleados; tomando en cuenta como objetivo general analizar la gestión del talento humano. La metodología utilizada fue de enfoque mixto donde se estructuró un cuestionario en Google Forms el cual fue validado mediante el programa SPSS determinando el alfa de Cronbach en 0,923 denotando la confiabilidad alta de la información. Los resultados indican que el 96% de los empleados percibe los procesos de selección de personal como eficaces o muy eficaces, y el 52% considera que la capacitación continua mejora significativamente. En cuanto a la valoración del reconocimiento y recompensas, el 87% lo considera satisfactorio o muy satisfactorio. En conclusión, la gestión del talento humano en INTERCOMPU S.A. impacta significativamente en el desarrollo de la productividad, destacando la necesidad de estrategias continuas de capacitación y mejora en la comunicación interna.

**Palabras claves:** productividad, empleados, estrategias, capacitación.

#### Abstract

The study analyzes the management of human talent in the company INTERCOMPU S.A. The problem addresses how the absence of clear and effective strategies in human talent management negatively affects employee productivity and satisfaction; taking into account the general objective of analyzing human talent management. The methodology used was a mixed approach where a questionnaire was structured in Google Forms which was validated using the SPSS program, determining Cronbach's alpha at 0.923, denoting the high reliability of the information. The results indicate that 96% of employees perceive personnel selection processes as effective or very effective, and 52% consider that continuous training improves significantly. Regarding the assessment of recognition and rewards, 87% consider it satisfactory or very satisfactory. In conclusion, the management of human talent at INTERCOMPU S.A. significantly impacts the development of productivity, highlighting the need for continuous training strategies and improvement in internal communication.

**Keywords:** productivity, employees, strategic, training.

#### Información del manuscrito:

**Fecha de recepción:** 29 de julio de 2024.

**Fecha de aceptación:** 13 de septiembre de 2024.

**Fecha de publicación:** 10 de enero de 2025.



## 1. Introducción

La administración del capital humano se ha convertido en un factor clave para mejorar la eficiencia y competitividad organizacional. Investigaciones muestran que las compañías que implementan programas de desarrollo del talento pueden aumentar su rendimiento y reducir la rotación de personal. En América Latina y el Caribe, priorizar la capacitación y el desarrollo ha incrementado la eficiencia operativa, mientras que en Ecuador, estas prácticas mejoran la productividad laboral y reducen la rotación en hasta un 18%. Este estudio analiza la gestión del talento humano en INTERCOMPU S.A., con el objetivo de identificar las prácticas que optimizan el rendimiento laboral. Para ello, se utilizará una metodología mixta que permitirá obtener una visión comprensiva del impacto de la gestión del talento en el desempeño del personal.

### Talento Humano

La definición de talento humano, según diversas corrientes teóricas, a veces puede confundirse con conceptos relacionados como competencias, capital humano,

habilidades y destrezas. En esencia, se adopta una referencia común que busca resumir esta diversidad. Por lo tanto, la definición intenta abarcar todas las áreas que el concepto pueda incluir. Palacios (2021).

### Gestión del talento humano

La gestión del talento humano es un área muy influenciada por la mentalidad predominante en las organizaciones. Es contingente y situacional, ya que depende de factores como la cultura organizacional, la estructura adoptada, las características del entorno, el tipo de negocio, los procesos internos y muchas otras variables importantes. Según Palacios (2021), considera uno de los aspectos más cruciales en las organizaciones y depende de las actividades y la manera en que se desarrollan, teniendo en cuenta aspectos como características, costumbres, habilidades y aptitudes de los miembros de la organización, así como sus actitudes hacia el trabajo.

Gestión de talento humano: es un conjunto integrado de procesos de la organización, diseñados para atraer, gestionar, desarrollar, motivar y



retener a los colaboradores., esta práctica se basa en la obtención de mejores resultados de negocio con la colaboración de cada uno de los empleados (Pérez, 2021).

En el nuevo milenio, la gestión ya no se basa solo en tecnología e información; la clave del éxito radica en las personas que participan en ella. Es fundamental abandonar el temor a lo desconocido y embarcarse en la aventura de cambiar internamente, innovar continuamente, entender la realidad, enfrentar el futuro y comprender la empresa y nuestra misión en ella. Una herramienta indispensable para afrontar este desafío es la gestión por competencias, que profundiza en el desarrollo y la implicación del capital humano, elevando las competencias individuales a un grado de excelencia (Espinoza & Montalvo, 2021).

La gestión del talento humano se convierte en un canal continuo de comunicación entre los trabajadores y la empresa, involucrando las necesidades y deseos de los empleados para ofrecerles un desarrollo personal que enriquezca su personalidad (Bogona & Yzquierdo, 2023).

Por lo tanto, la gestión del talento humano es el modo en que la organización libera, desarrolla, motiva e involucra todas las capacidades y potencial de su personal, con el objetivo de una mejora sistemática y permanente tanto del personal como de la propia organización.

### **Importancia de la gestión del talento humano**

La gestión del talento humano es reconocida por sus componentes esenciales para las organizaciones, tales como conocimiento, desarrollo, innovación, calidad humana e integración social. Su importancia ha crecido con el tiempo. Uno de los precursores en el desarrollo empresarial, Michael Porter, señaló que “no se puede ser competitivo si el contexto y los miembros de la organización no buscan ser competitivos” (Palacios, 2021, pág. 11).

De esta manera, hablar de competitividad implica calidad, y según Porter, esto depende del talento humano que forma la organización. Además, que, reconocer la importancia del talento humano no solo responde a la

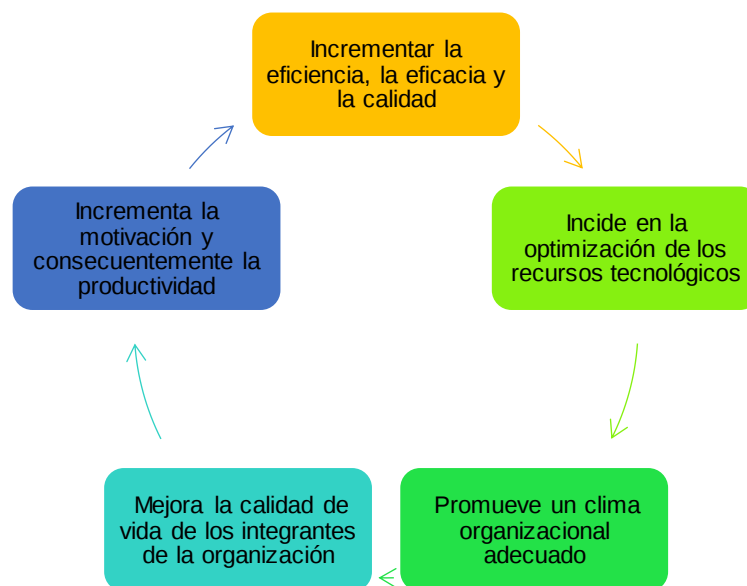
valorización del ser humano, sino también a las necesidades de crecimiento organizacional.

En el pasado, el capital financiero era fundamental en las organizaciones, una época en la que las personas se consideraban solo mano de obra. Hoy en día, con el conocimiento en el centro del desarrollo, el talento humano ha adquirido una importancia crucial (Solis & Ventura, 2020). Se puede afirmar categóricamente que el talento humano es el componente esencial en las organizaciones, tanto desde una perspectiva gerencial como humana. Una organización existe cuando las personas interactúan entre sí para realizar

funciones esenciales que ayudan a alcanzar las metas establecidas.

Según Díaz et al. (2021), la administración del talento humano se define como el proceso administrativo que coordina eficazmente la gestión del conocimiento, desarrollo, destrezas y habilidades, capacidades y prácticas del grupo que forman parte de una organización. El objetivo es alcanzar con éxito las metas y propósitos establecidos, logrando una producción óptima donde la visión y misión de la organización están alineadas con el bienestar de sus empleados y la comunidad en general. De la misma manera, indica varios aspectos importantes como se muestra en la siguiente imagen:

**Figura 1:** Importancia de la gestión del talento humano



**Fuente:** Díaz et al. (2021). **Elaborado por:** Jennifer Alexandra Pico Baque



## **Objetivos de la gestión del talento humano**

### ***Objetivos explícitos***

Hay cuatro objetivos explícitos fundamentales que se deben alcanzar mediante una gestión eficiente del talento humano (Solis & Ventura, 2020):

- Atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de desarrollar o adquirir las competencias necesarias para la organización.
- Retener a los empleados valiosos.
- Motivar a los empleados para que se comprometan con la organización y se involucren en ella.
- Facilitar el crecimiento y desarrollo de los empleados dentro de la organización.

### ***Objetivos implícitos***

- Mejorar la productividad.
- Mejorar la calidad de vida en el trabajo.
- Asegurar el cumplimiento de la normatividad (Solis & Ventura, 2020).

## ***Objetivos a largo plazo***

Los objetivos a largo plazo, o de balance final, se centran en la rentabilidad y competitividad, el aumento del valor de la empresa y, en definitiva, la mejora de la eficiencia y eficacia de la organización. La gestión de los recursos humanos tiene repercusiones significativas en los resultados finales de la organización, contribuyendo al logro de tanto los objetivos explícitos como implícitos. Enfocarse en el balance final y orientarse hacia los resultados es el camino mediante el cual la gestión de recursos humanos puede ganarse el reconocimiento y respeto en las organizaciones (Solis & Ventura, 2020).

## **Características de la gestión del talento humano**

Según Aguilera (2023), las transformaciones en el ámbito económico contemporáneo obligan a las organizaciones a preocuparse más por comprender los factores que influyen en el desempeño de cada colaborador. Asimismo, es crucial entender la preparación cognitiva que cada individuo necesita para desempeñar sus funciones de

manera efectiva y obtener resultados favorables.

En el contexto institucional, es esencial diseñar o descubrir nuevas formas que contribuyan significativamente a la captación y potenciación del recurso humano. Encontrar el camino adecuado guiará a la institución hacia el éxito deseado, asegurando que los recursos humanos estén alineados con los objetivos organizacionales.

De esta manera, una gestión eficaz de los recursos humanos permite a los individuos emplear al máximo su potencial, acercándolos a la satisfacción laboral y logrando que formen parte integral de un equipo de trabajo cohesionado. Este enfoque integral no solo mejora el rendimiento individual, sino también la dinámica de grupo dentro de la organización.

García (2023), señala que la gestión del talento humano adopta un enfoque estratégico de dirección que prioriza la generación de valor para las instituciones. Esto se logra a través de acciones que requieren altos niveles de conocimiento, capacidades y habilidades de los trabajadores, asegurando que los

resultados sean siempre competitivos y contribuyan al éxito sostenido de la organización.

### **Funciones del talento humano**

Según López (2023), las funciones del talento humano incluyen:

**Función de empleo:** Proveer al personal que la empresa necesita, ya sea con características cualitativas o cuantitativas, con el objetivo de optimizar los procesos productivos y considerando la rentabilidad. Esto puede implicar tanto el incremento como la reducción del personal en la empresa.

**Función de administración de personal:** Encargarse del colaborador desde el inicio de su vínculo laboral hasta su finalización.

**Función de retribución:** Implementar un sistema de salarios adecuado que sea motivador y equitativo tanto interna como externamente.

**Función de dirección y desarrollo de RRHH:** Enfocarse en el crecimiento y desarrollo de cada colaborador dentro de la institución.

### **Función de relaciones laborales:**

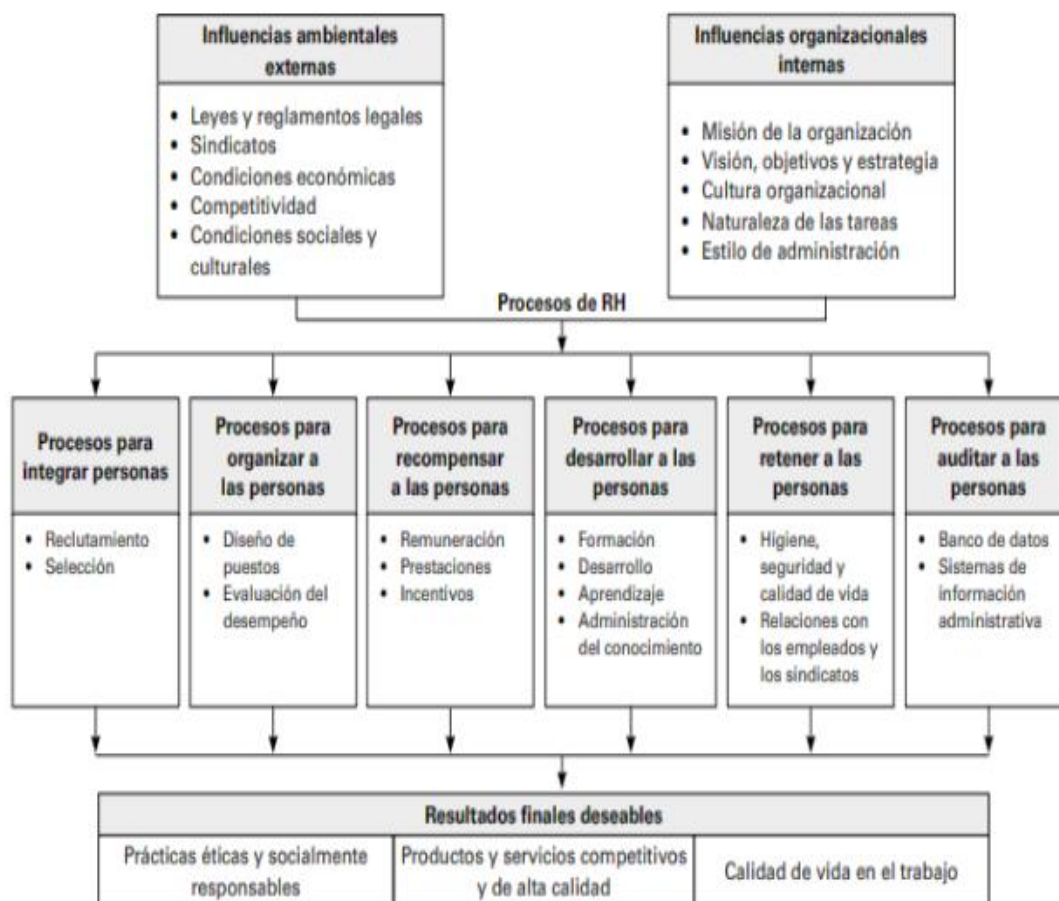
Gestionar de manera correcta y oportuna los posibles conflictos dentro de la organización.

### **Función de servicios sociales:**

Establecer medidas que contribuyan a un mejor clima organizacional, promovidas por la empresa.

## **Procesos de la gestión de talento humano**

**Figura 2:** Procesos de la gestión de talento humano



**Fuente:** Espinoza y Montalvo (2021). **Elaborado por:** Jennifer Alexandra Pico Baque

La figura muestra un modelo integral de gestión de recursos humanos que contempla diversas influencias y procesos para lograr resultados finales deseables en una organización.

## **2. Metodología**

La investigación mantuvo una metodología con un enfoque cuantitativo, fue de carácter exploratoria y de campo manteniendo un alcance exploratorio; por otra parte, el diseño

fue no experimental transversal esto a causa de que ninguna de las variables sufro cambio alguno durante el proceso de investigación,

Para la recopilación y recolección de la información se empleó un formulario en escala de Likert con 8 ítems a una población conformada por 150 personas, debido a que la muestra es pequeña y se tuvo acceso a ella, no se realizó el cálculo de la muestra; las encuestas fueron enviados y respondidas a través de internet mediante la aplicación de Google Forms, la información fue procesada en el programa estadístico SPSS, donde se estableció el grado de confiabilidad a través del cálculo del coeficiente de Alfa de Cronbach, arrojando un valor de 0,923 lo cual demostró la fiabilidad de la información y del

formulario utilizado para la recolección de la información.

Se consideró como un indicador débil (debilidad) aquel que tuviera 50 por ciento o más de respuestas ubicadas en las categorías algunas veces, casi nunca y nunca. Como un indicador fuerte (fortaleza), aquel que tuviera 50 por ciento o más en las categorías de respuesta siempre y casi siempre.

### 3. Resultados y discusión

Los resultados de la investigación desarrollada a los empleados de la compañía INTERCOMPU S.A. permiten realizar un análisis de la gestión del talento humano, mediante indicadores y que se encuentran representados en las siguientes tablas:

#### 1. ¿Cómo considera la comunicación interna en la empresa en relación a la gestión del talento humano?

**Tabla 1:** Efectividad de la comunicación en relación a la gestión del talento humano

| Categoría de respuesta | Total | %       |
|------------------------|-------|---------|
| Muy efectivas          | 45    | 30,00%  |
| Efectivas              | 88    | 58,67%  |
| Poco Efectivas         | 15    | 10,00%  |
| Ineficaz               | 2     | 1,33%   |
| Total                  | 150   | 100,00% |

**Fuente:** Información obtenida de los empleados de INTERCOMPU S.A.

Análisis e interpretación: Aquello permite evidenciar que la comunicación interna en

INTERCOMPU S.A. con relación a la gestión del talento humano es efectiva; este resultado se



fundamenta en que el 30% de los empleados la describe como "Muy efectiva" y un 58,67% como "Efectiva", sumando entre las dos alternativas un 88,67 % de percepción positiva; en este contexto el indicador de comunicación interna

representa una fortaleza para la empresa. Sin embargo, existe un grupo significativo que identifica áreas de mejora para lograr una comunicación más efectiva en la gestión del talento humano.

## 2. ¿Con qué frecuencia se implementan nuevas teorías y prácticas de gestión del talento humano en la empresa?

**Tabla 2:** Implementación de nuevas prácticas de gestión del talento humano

| Categoría de respuesta | Total | %       |
|------------------------|-------|---------|
| Muy frecuentemente     | 45    | 30,00%  |
| Frecuentemente         | 83    | 55,33%  |
| Raramente              | 20    | 13,33%  |
| Nunca                  | 2     | 1,33%   |
| Total                  | 150   | 100,00% |

**Fuente:** Información obtenida de los empleados de INTERCOMPU S.A.

Análisis e interpretación: Los resultados determinan que la empresa implementa nuevas teorías y prácticas de gestión del talento humano con regularidad, ya que el 30,00% lo hace muy frecuentemente y un 55,33% lo hace frecuentemente.

Los resultados evidencian un enfoque activo hacia la actualización y mejora continua; en este sentido el indicador representa una fortaleza para la empresa, respecto a la implementación de nuevas prácticas de gestión del talento humano.

## 3. ¿Qué importancia le da la empresa a la formación basada en teorías modernas de gestión del talento humano?

**Tabla 3:** Importancia de la formación.

| Categoría de respuesta | Total | %       |
|------------------------|-------|---------|
| Muy alta               | 50    | 33,33%  |
| Alta                   | 77    | 51,33%  |
| Moderada               | 21    | 14,00%  |
| Baja                   | 2     | 1,33%   |
| Total                  | 150   | 100,00% |

**Fuente:** Información obtenida de los empleados de INTERCOMPU S.A.

Análisis e interpretación: a través de las encuestas revelan que la mayoría de los empleados de INTERCOMPU

S.A. considera que la empresa le da una gran importancia a la formación basada en teorías modernas de

gestión del talento humano. Lo descrito en las líneas anteriores se fundamenta en el 33,33% de los encuestados quienes calificaron esta importancia como "Muy alta" y un

51,33% como "Alta", lo que representa un 84,66% de percepción positiva. Por cuanto representa una fortaleza para la empresa.

#### 4. ¿Considera que usted que la información respecto a la gestión de talento humano es necesaria para el desarrollo laboral de la empresa?

**Tabla 4:** Necesidad de información sobre gestión de talento humano

| Categoría de respuesta | Total | %       |
|------------------------|-------|---------|
| Muy necesaria          | 60    | 40,00%  |
| Necesaria              | 86    | 57,33%  |
| Poca necesaria         | 3     | 2,00%   |
| Innecesaria            | 1     | 0,67%   |
| Total                  | 150   | 100,00% |

**Fuente:** Información obtenida de los empleados de INTERCOMPU S.A.

Análisis e interpretación: Indican que los individuos encuestados de INTERCOMPU S.A. consideran que la información respecto a la gestión del talento humano es crucial para el desarrollo laboral de la empresa; sustentándose en el 40% quienes

calificaron como "Muy necesaria" y un 57,33% como "Necesaria", sumando un 97,33% de percepción positiva considerada este indicador como una fortaleza para la empresa en relación a la necesidad de la información.

#### 5. ¿Qué tan alineados están los objetivos de la gestión del talento humano con las teorías actuales de motivación y liderazgo?

**Tabla 5:** Alineación de los objetivos de la gestión del talento humano

| Categoría de respuesta | Total | %       |
|------------------------|-------|---------|
| Muy alineados          | 49    | 32,67%  |
| Alineados              | 87    | 58,00%  |
| Poco alineados         | 12    | 8,00%   |
| Desalineados           | 2     | 1,33%   |
| Total                  | 150   | 100,00% |

**Fuente:** Información obtenida de los empleados de INTERCOMPU S.A.

Análisis e interpretación: Aquello permite analizar que los individuos

encuestados de INTERCOMPU S.A. perciben que; los objetivos de la



gestión del talento humano están alineados con las teorías actuales de motivación y liderazgo. Este análisis se sustenta en el 32,67% de los encuestados quienes consideran que estos objetivos están "Muy

alineados" y un 58% los califica como "Alineados", de esta manera se determina que este indicador representa una fortaleza para la empresa.

## 6. ¿En qué medida se aplican las teorías de gestión del talento humano para mejorar el clima laboral?

**Tabla 6:** Aplicación de teorías de gestión del talento humano

| Categoría de respuesta | Total | %       |
|------------------------|-------|---------|
| En gran medida         | 58    | 38,67%  |
| Moderadamente          | 81    | 54,00%  |
| En poca medida         | 10    | 6,67%   |
| No se aplican          | 1     | 0,67%   |
| Total                  | 150   | 100,00% |

**Fuente:** Información obtenida de los empleados de INTERCOMPU S.A.

Análisis e interpretación: Los resultados permiten observar que de los individuos encuestados en INTERCOMPU S.A. considera que las teorías utilizadas con relación a la de gestión del talento humano se aplican de manera efectiva con el fin de mejorar el clima laboral. Este análisis tiene su sustento en el 54 % de los encuestados quienes determinaron que las teorías se aplican "Moderadamente", considerando este indicador como una fortaleza para la empresa. respecto a las teorías para mejorar el clima laboral.

Estos están alineados a con estudios previos como el de Manjarrez et al.

(2020) que enfatiza que es de suma importancia la capacitación continua mejora el desempeño laboral. No obstante, tanto los empleados en las encuestas como el gerente en la entrevista mencionaron la necesidad de ampliar la frecuencia y diversidad de estos programas para cubrir una gama más amplia de habilidades. La comunicación clara y continua destacada por Espinoza y Montalvo (2021), indican que podría haber mejoras en la consistencia y claridad de la comunicación para evitar malentendidos. Por otro lado, Villegas y Bello (2021) destacan que la integración de teorías de motivación y liderazgo es valorada positivamente en las encuestas. El

gerente, en la entrevista, enfatiza la importancia de aplicar estas teorías de manera coherente en las estrategias de gestión del talento humano, subrayan la necesidad de una aplicación consistente para maximizar su impacto.

#### **4. Conclusiones**

La presente investigación titulada análisis de la gestión del talento humano en la empresa INTERCOMPU buscó determinar los lineamientos que los empleados y directivos de la empresa implementan en el desarrollo de sus actividades cotidianas; para ello, se estableció unos indicadores los cuales permitió determinar las fortalezas y debilidades que evidencia la empresa; en este contexto se puede concluir que:

1. La comunicación interna en la empresa INTERCOMPU con relación a la gestión del talento humano es efectiva, tomando en cuenta el alto porcentaje como resultado de la recopilación de información el cual se situó en un 88,67%; este resultado permite realizar un análisis profundo en cuanto a que la comunicación que

maneja la empresa no solo tiene que ver con la gestión, sino que también lo realizan en cuanto a procesos que lleva la empresa en el desarrollo de sus actividades. En este contexto se evidencia a este indicador como una fortaleza para la empresa.

2. En base a la investigación desarrollada se determinó que la empresa INTERCOMPU con frecuencia implementa nuevas teorías modernas y prácticas de gestión en el talento humano lo cual evidencia que la empresa se adapta a los cambios constantes del mercado con el fin de llevar con éxito los procesos con sus trabajadores y directivos de la organización; esta conclusión se fundamenta con base en los resultados ya que mas de la mitas de las personas encuestadas mencionaron que la empresa implementa nuevas teorías y prácticas de gestión en el talento humano; por ende el indicador representa una fortaleza para INTERCOMPU S.A.

3. Finalmente es importante resaltar que la empresa a través de la gestión del talento humano permite el desarrollo laboral de los empleados, así como la motivación y el liderazgo, aspectos que son de



suma importancia para el desarrollo de las actividades u operaciones en las cuales la empresa tiene incidencia, las ultimas características deben estar alineados a los objetivos institucionales con la finalidad de lograr el éxito empresarial.

## Bibliografía

- Espinoza, K. B., & Montalvo, J. C. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N° VIII-Sede Huancayo en tiempos de Covid. [Tesis, Universidad Continental]: <https://hdl.handle.net/20.500.12394/10409>
- García, I. (2023). Gestión del talento humano en Colombia: claves y ejemplos. <https://www.sesamehr.co/blog/gestion-de-equipos/caracteristicas-de-la-gestion-del-talento-humano-en-colombia/>
- Huicab-García, Y. (2023). Gestión del talento humano en el entorno BANI. 593 Digital Publisher CEIT, 8(1-1), 155-165. <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.1-1.1533>
- Iturralde, K., Paltan, J., Ollague, J., & Pacheco, A. (2020). La Gestión del Talento Humano como factor determinante del éxito competitivo de las medianas empresas Machaleñas. 593 Digital Publisher CEIT, 5(6-1), 342-359. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.433>
- Montalvo, L., & Pocohuanca, M. L. (2022). Retención del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del Grupo Kallpa, Huancayo - 2022. Obtenido de [Tesis, Universidad Peruana Los Andes]: <https://hdl.handle.net/20.500.12848/6919>
- Rodrigo, E. (2024). Gestión del talento humano y desempeño del personal del Centro de Salud de San Juan Bautista, Ayacucho 2023". [Tesis, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga]: <https://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/6222>
- Solis, A. A., & Ventura, L. M. (2020). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – Región Pasco - 2016. [Tesis, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]: <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1634>