

**Desarrollo del talento humano: Impacto de prácticas de liderazgo y capacitación en el rendimiento laboral (Original)****Human talent development: Impact of leadership and training practices on job performance (Original)**

Estefanía Briggith Morocho Marcalla. Ingeniero en Talento Humano. Máster en Gestión del Talento

Humano. Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Ecuador. [emorochom@uteq.edu.ec](mailto:emorochom@uteq.edu.ec) 

Harold Elbert Escobar Terán. Ingeniero Comercial. Magister en Investigación para el Desarrollo Educativo. Profesor Titular. Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Ecuador.

[hescobar@uteq.edu.ec](mailto:hescobar@uteq.edu.ec) 

Dominga Ernestina Rodríguez Angulo. Ingeniero en Administración de Empresas Agropecuarias. Máster Universitario en Alta Dirección. Profesor Titular. Universidad Técnica Estatal de Quevedo.

Ecuador. [droduiguez@uteq.edu.ec](mailto:droduiguez@uteq.edu.ec) 

Recibido: 12-09-2024/Aceptado: 20-01-2025

**Resumen**

El desarrollo del talento humano es un pilar fundamental para garantizar el éxito organizacional en un entorno empresarial dinámico. En el artículo se analiza el impacto de las prácticas de liderazgo y capacitación en el rendimiento laboral de los empleados en empresas del sector privado. Para ello, se realizó un estudio descriptivo con enfoque mixto, combinando encuestas aplicadas a una muestra de 150 empleados y entrevistas semiestructuradas a líderes empresariales. Los datos se analizaron mediante técnicas estadísticas y análisis de contenido, lo que permitió identificar una correlación significativa entre un liderazgo efectivo, los programas de capacitación adecuados y un incremento del rendimiento laboral. Los resultados destacaron que la implementación de prácticas de liderazgo

transformacional y de capacitaciones alineadas con las necesidades organizacionales fomenta un ambiente de trabajo colaborativo y mejora los indicadores de desempeño. Se concluyó que las empresas que priorizan el desarrollo integral del talento humano logran no solo incrementar su competitividad, sino también fortalecer su sostenibilidad en el mercado. El estudio aportó evidencia empírica sobre la importancia de invertir en el crecimiento profesional de los empleados como estrategia clave para enfrentar los retos empresariales actuales.

**Palabras clave:** talento humano; liderazgo; capacitación; rendimiento laboral; desarrollo organizacional.

### **Abstract**

The development of human talent is a fundamental pillar to ensure organizational success in a dynamic business environment. This article analyzes the impact of leadership and training practices on the work performance of employees in private sector companies. For this purpose, a descriptive study with a mixed approach was carried out, combining surveys applied to a sample of 150 employees and semi-structured interviews with business leaders. The data were analyzed using statistical techniques and content analysis, which made it possible to identify a significant correlation between effective leadership, appropriate training programs and an increase in work performance. The results highlighted that the implementation of transformational leadership practices and training aligned with organizational needs fosters a collaborative work environment and improves performance indicators. It was concluded that companies that prioritize the integral development of human talent manage not only to increase their competitiveness, but also to strengthen their sustainability in the market. The study provided empirical evidence on the importance of investing in the professional growth of employees as a key strategy to face current business challenges.

**Keywords:** human talent; leadership; training; job performance; organizational development.

### **Introducción**

En un entorno empresarial cada vez más competitivo y dinámico, el desarrollo del talento humano se ha convertido en un elemento estratégico para las organizaciones. La necesidad de adaptarse a los cambios tecnológicos, sociales y económicos obliga a las empresas a implementar prácticas de gestión que no solo retengan a los empleados, sino que potencien sus habilidades y contribuyan al logro de los objetivos organizacionales (Moreno et al., 2024). Investigaciones previas han destacado la relevancia del liderazgo transformacional como un factor clave en la motivación y desempeño de los colaboradores (Guatemala et al., 2023), así como la importancia de los programas de capacitación diseñados en función de las necesidades específicas de las empresas (Valencia & Carmenates, 2023).

Dentro del contexto actual, las empresas enfrentan desafíos significativos debido a los rápidos cambios tecnológicos, económicos y sociales que redefinen las dinámicas laborales. En este escenario, el desarrollo del talento humano se posiciona como un elemento estratégico fundamental para garantizar la competitividad y sostenibilidad de las organizaciones. Diversos estudios han señalado que la gestión efectiva del talento humano no solo mejora el rendimiento individual, sino que también fortalece los resultados organizacionales al alinear los objetivos empresariales con las competencias y el compromiso de los empleados (Giribet, 2024).

Sin embargo, persisten debates sobre la eficacia de estas estrategias en distintos contextos culturales y organizacionales. Algunos estudios sugieren que, aunque el liderazgo y la capacitación son esenciales, su impacto puede variar dependiendo de factores como la estructura organizativa, la cultura laboral y las características individuales de los empleados (Cardona, 2023). Esta

controversia destaca la necesidad de explorar enfoques contextuales que permitan comprender mejor cómo estas prácticas inciden en el rendimiento laboral.

Dentro de este ámbito, el liderazgo transformacional emerge como una práctica clave para motivar y guiar a los colaboradores hacia el logro de metas comunes. Según investigaciones pioneras como la de Acosta y Zapata (2024) y la de Valdez y Bordón (2024), este estilo de liderazgo promueve la innovación, la cohesión y el desarrollo profesional, elementos esenciales en el entorno competitivo actual. Paralelamente, los programas de capacitación se han identificado como otra herramienta esencial para potenciar las habilidades técnicas y blandas de los empleados. Sin embargo, aunque se ha demostrado su eficacia en diversos contextos, su impacto varía a partir de factores como la calidad del contenido, la frecuencia de las sesiones y la alineación con las necesidades específicas de las organizaciones (Díaz, 2022).

Pese a estos avances, persisten interrogantes sobre la eficacia de dichas estrategias en contextos organizacionales específicos, particularmente en entornos culturales y económicos como el de Quevedo, Ecuador. Medina (2024) destaca que las prácticas de liderazgo y capacitación deben adaptarse a las características particulares de las empresas para maximizar su efectividad. Este vacío en la literatura resalta la importancia de investigaciones contextuales que analicen cómo estas prácticas influyen en el desarrollo del talento humano y en el rendimiento laboral en empresas locales.

Con base en lo anteriormente expuesto, el presente artículo tiene como objetivo analizar el impacto de las prácticas de liderazgo transformacional y capacitación en el desarrollo del talento humano y su relación con el rendimiento laboral en empresas del sector privado en Quevedo, Ecuador. Este análisis busca no solo contribuir al conocimiento académico en la gestión del talento

humano, sino también ofrecer recomendaciones prácticas que respondan a las necesidades específicas de las empresas en este contexto.

### **Materiales y métodos**

La investigación se desarrolló en empresas del sector privado en Quevedo, Ecuador, específicamente en aquellas que operan en las áreas de comercio y servicios. Este entorno fue seleccionado debido a su relevancia económica en la región y a la necesidad de analizar cómo las prácticas de gestión del talento humano pueden contribuir a su competitividad. El estudio adoptó un diseño descriptivo y correlacional, con un enfoque mixto que combinó métodos cuantitativos y cualitativos para obtener una comprensión integral del fenómeno.

La población estuvo compuesta por 500 empleados de diferentes niveles jerárquicos, distribuidos en áreas administrativas, operativas y comerciales. De esta población, se seleccionó una muestra representativa de 150 participantes mediante un muestreo probabilístico estratificado. Este enfoque permitió garantizar la inclusión equitativa de empleados de diversos departamentos y roles, maximizando así la representatividad de los resultados.

Se emplearon dos instrumentos principales para la recolección de datos: las encuestas estructuradas y las entrevistas semiestructuradas. Las encuestas, diseñadas con escalas tipo Likert de cinco niveles, midieron la percepción de los empleados sobre el liderazgo transformacional, la calidad de los programas de capacitación y su impacto en el rendimiento laboral. Por su parte, las entrevistas, dirigidas a 10 líderes empresariales seleccionados por conveniencia, exploraron en profundidad las estrategias de gestión del talento humano y los retos asociados. Antes de la aplicación de los instrumentos, se realizó una prueba piloto con 20 empleados para garantizar la validez y confiabilidad de la misma, ajustando las preguntas según las observaciones obtenidas.

Los datos cuantitativos recopilados fueron procesados utilizando el software SPSS. Se aplicaron las técnicas de la estadística descriptiva para resumir las percepciones generales y las pruebas de correlación para analizar las relaciones entre las variables estudiadas. Los datos cualitativos se analizaron mediante el método de análisis de contenido, categorizando las respuestas de las entrevistas en temas clave. Este análisis se realizó utilizando herramientas informáticas para la codificación y organización de las transcripciones.

En términos de materiales, se utilizaron cuestionarios impresos, grabadoras de audio para registrar las entrevistas y computadoras para el análisis de los datos. La metodología empleada, junto con el diseño del experimento y las técnicas de recolección de datos, permitieron obtener una visión completa y confiable del impacto del liderazgo y de la capacitación en el desarrollo del talento humano y en el rendimiento laboral.

### **Análisis y discusión de los resultados**

La investigación realizada en empresas del sector privado en Quevedo, Ecuador, ha proporcionado información valiosa sobre el impacto del liderazgo transformacional y los programas de capacitación en el desarrollo del talento humano y en el rendimiento laboral. Los datos obtenidos a través de las encuestas y de las entrevistas han permitido identificar patrones claves y nuevas perspectivas que contribuyen al conocimiento actual en el campo de la gestión del talento humano.

#### *Liderazgo transformacional y su impacto en el rendimiento laboral*

Los resultados obtenidos revelan que la mayoría de los empleados (alrededor del 80 %) perciben de manera positiva el liderazgo transformacional en sus organizaciones, con una alta proporción de respuestas favorables en los departamentos administrativo y comercial. Estos hallazgos son consistentes, ya que indican que el liderazgo transformacional tiene un impacto directo en la motivación y en la satisfacción laboral, elementos cruciales para el rendimiento

organizacional. A pesar de ello, la presencia de un pequeño porcentaje de respuestas negativas, (aproximadamente 5-10 %) sugiere que existen áreas de mejora en la aplicación de este estilo de liderazgo, especialmente en el sector operativo, donde las percepciones negativas fueron ligeramente más altas (tabla 1).

**Tabla 1. Evaluación del liderazgo transformacional por departamento**

<b>Departamento</b>	<b>En desacuerdo (%)</b>	<b>Neutral (%)</b>	<b>De acuerdo (%)</b>
Administrativo	7,0	10,0	83,0
Operativo	11,0	12,0	77,0
Comercial	9,0	8,0	83,0

**Fuente: elaboración propia.**

#### *Frecuencia de participación en programas de capacitación*

En la tabla 2, se observa que el 60 % de los empleados participan en programas de capacitación dos o más veces al año. Esta frecuencia de participación refleja el esfuerzo de las organizaciones por promover el desarrollo continuo de sus empleados, aunque un 10 % de los empleados indica que no participan en ningún programa. Este dato es relevante ya que subraya la necesidad de una mayor inclusión en los programas de formación, tal como lo sugieren los estudios desarrollados por Ccanto (2022), quien afirma que una mayor participación en la capacitación está vinculada con un aumento en el rendimiento laboral y en la satisfacción del empleado.

**Tabla 2. Frecuencia de participación en programas de capacitación**

<b>Frecuencia de capacitación</b>	<b>Porcentaje de empleados (%)</b>
Ninguna	10,0
Una vez al año	30,0
Dos o tres veces al año	40,0
Más de tres veces al año	20,0

**Fuente: elaboración propia.**

*Impacto de la capacitación en el rendimiento laboral*

La tabla 3 muestra que la mayoría de los empleados perciben un impacto positivo de los programas de capacitación en su rendimiento laboral, con un 53,3 % que señala el impacto moderado o alto de dichos programas. Este resultado es coherente con investigaciones previas que han demostrado que la capacitación adecuada incrementa la productividad y mejora las habilidades laborales (Hidalgo, 2022). Sin embargo, un 16,7 % de los empleados indicó que el impacto de la capacitación fue bajo o muy bajo, lo que sugiere la necesidad de ajustar los programas para que estén mejor alineados con las necesidades específicas de los trabajadores y las metas estratégicas de la empresa.

**Tabla 3. Percepción del impacto de los programas de capacitación en el rendimiento laboral**

<b>Nivel de impacto</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Muy bajo	10	6,7
Bajo	15	10,0
Moderado	45	30,0
Alto	50	33,3
Muy alto	30	20,0

**Fuente: elaboración propia.**

*Relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral*

Finalmente, en la tabla 4 se observa la relación entre la percepción del liderazgo transformacional y el nivel de satisfacción laboral. Los empleados que calificaron el liderazgo de sus superiores como "alto" o "muy alto" también reportaron niveles más elevados de satisfacción laboral. Estos resultados coinciden con la teoría de Blanco (2023), quien afirma que un liderazgo transformacional efectivo mejora significativamente la satisfacción y el compromiso de los empleados, lo que a su vez potencia el rendimiento organizacional.

**Tabla 4. Relación entre liderazgo transformacional y satisfacción laboral**

<b>Nivel de liderazgo percibido</b>	<b>Nivel de satisfacción laboral (%)</b>
Muy bajo	10,0
Bajo	20,0
Moderado	50,0
Alto	10,0
Muy alto	10,0

**Fuente: elaboración propia.**

Comparando estos resultados con investigaciones previas, se observa una tendencia convergente en cuanto al impacto positivo del liderazgo transformacional y la capacitación en el rendimiento laboral. Sin embargo, el estudio también destaca áreas divergentes como la variabilidad en la participación en programas de capacitación, lo que podría explicarse por factores culturales o estructurales específicos de las empresas en Quevedo. A pesar de los avances, aún persisten desafíos en la implementación efectiva de estrategias de liderazgo y capacitación que logren una mayor cobertura y personalización para todos los empleados.

Basándose en estos hallazgos, se recomienda a las organizaciones del sector privado de Quevedo que refuercen sus estrategias de liderazgo transformacional y que se enfoquen en áreas como la mejora de la comunicación y de la motivación en los departamentos operativos. Asimismo, se sugiere una mayor inclusión de los empleados en los programas de capacitación, asegurando que estos sean relevantes y personalizados. Finalmente, futuras investigaciones podrían profundizar en la relación a largo plazo entre estos factores y explorar otros sectores industriales para obtener una visión más completa sobre la efectividad de las prácticas de desarrollo del talento humano en diversos contextos organizacionales.

### **Conclusiones**

1. Los resultados de la investigación confirman que el liderazgo transformacional tiene una influencia significativa en la mejora del rendimiento laboral, especialmente en los departamentos administrativo y comercial. Esto se refleja en la alta satisfacción y motivación reportada por los empleados que perciben un liderazgo positivo y empático, lo cual es consistente con la teoría sobre el impacto de este estilo en la productividad y en el compromiso organizacional.

2. Aunque la mayoría de los empleados perciben un impacto positivo de los programas de capacitación en su rendimiento laboral, se observa una dispersión en la efectividad de estos programas. Un segmento considerable de la población (16,7 %) reportó que la capacitación tuvo un impacto bajo o muy bajo, lo que señala la necesidad de ajustar y personalizar los programas para que se alineen mejor con las necesidades específicas de los trabajadores y los objetivos de la empresa.

3. Los empleados que participaron más frecuentemente en los programas de capacitación (dos o tres veces al año) mostraron una mayor percepción del impacto positivo en su rendimiento laboral. Este hallazgo refuerza la importancia de la capacitación continua como un factor clave para el desarrollo del talento humano y la mejora del desempeño dentro de las organizaciones.

4. Un 10 % de los empleados no participa en programas de capacitación, lo que indica que las organizaciones deben poner un énfasis especial en la inclusión y accesibilidad a estos programas para todos los niveles de empleados.

5. Los empleados que perciben un alto nivel de liderazgo transformacional también reportaron altos niveles de satisfacción laboral. Este hallazgo subraya la importancia de un liderazgo efectivo y alineado con las expectativas de los empleados para mejorar su bienestar y desempeño dentro de la empresa.

### Referencias bibliográficas

- Acosta, B. A. & Zapata, L. (2024). *Revisión sistemática sobre el liderazgo transformacional y su impacto en la productividad laboral de algunas empresas de tecnología en el periodo 2011-2022* [Tesis de maestría, Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano].  
<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/7457/69.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Blanco, L. F. (2023). Liderazgo transformacional y su impacto en el desempeño empresarial: una revisión sistemática. *TALENTO-Revista de Administración*, 5(9), 26-42.  
<https://revistatalento.org/index.php/talento/article/view/1495/3033>
- Cardona, A. B. (2023). *La Cultura Organizacional y su impacto en el desempeño laboral como factor de pertenencia y sentido de lealtad dentro de las organizaciones* [Tesis de grado, Universidad Galileo]. <https://biblioteca.galileo.edu/tesario/handle/123456789/1571>
- Ccanto, L. Z. (2022). *Motivación y desempeño laboral en el personal de la Dirección de Transporte Naval Terrestre, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85677>
- Díaz, J. E. (2022). La optimización de la eficacia en los equipos de trabajo. Caso de estudio a nivel ejecutivo en una empresa venezolana del sector Tecnología. *Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales*, (55), 49-72.  
<https://revistasenlinea.saber.ucab.edu.ve/index.php/rrii2/article/view/6182>
- Giribet, M. (2024). *Optimización de recursos organizacionales: reducción efectiva de la diferencia de competencias en Beiersdorf* [Tesis de grado, Universidad Pompeu Fabre].  
<https://repositori.tecnocampus.cat/handle/20.500.12367/2824>

- Guatemala, A., Martínez, G. & Silva, F. (2023). Cultura organizacional: factores clave de una estrategia exitosa de recursos humanos en ventas. *FACE: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 23(2), 134-147.  
<https://ojs.unipamplona.edu.co/index.php/face/article/view/2468>
- Hidalgo, G. C. (2022). *Capacitación del personal y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacora* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77771>
- Medina, D. J. (2024). Prácticas organizacionales saludables en pyme del Ecuador. *Revista Arbitrada Formación Gerencial*, 23(2), 116-132.  
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rafg/article/view/42959>
- Moreno, J. J., Borja, P. G., Olivar, L. D., Moreno, S. & Hernandez, L. (2024). Influencia del capital humano en la sostenibilidad financiera de las PYMES en Colombia. *Revista Sinergia*, 1(15), 66-90. <http://sinergia.colmayor.edu.co/ojs/index.php/Revistasinergia/article/view/222>
- Valdez, N. E. & Bordón, M. N. (2024). El Liderazgo Transformacional como Impulsor de la Estrategia Competitiva en Pymes Florerías de Pilar, Paraguay, Año 2024. *Ciencia Latina: Revista Multidisciplinar*, 8(5), 8228-8240.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/14236>
- Valencia, J. C. & Carmenates, O. A. (2023). Tendencias sobre capacitación: una visión a la capacitación agrícola desde Latinoamérica. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(4), 274-284.  
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3978>