

Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral de CARDIOMANTA CIA. LTDA.

Human talent management, its impact on labor productivity at CARDIOMANTA CIA. LTDA.

Carranza-Moreira, Wendy Nahomi¹; Vinueza-Tello, Shirley Elizabeth².

¹ Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí; Ecuador, Manta; <https://orcid.org/0009-0000-0655-0060>; e1350825541@live.ulead.edu.ec

² Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí; Ecuador, Manta; <https://orcid.org/0000-0002-6847-1971>; shirley.vinueza@uleam.edu.ec

¹ Autor Correspondencia

 <https://doi.org/10.63618/omd/isj/v4/n3/366>

Cita: Carranza-Moreira, W. N., & Vinueza-Tello, S. E. (2026). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral de CARDIOMANTA CIA. LTDA. *Innova Science Journal*, 4(3), 538-552. <https://doi.org/10.63618/omd/isj/v4/n3/366>

Recibido: 31/01/2026

Aceptado: 23/06/2026

Publicado: 31/07/2026



Copyright: © 2026 por los autores. Este artículo es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos y condiciones de la Licencia Creative Commons, Atribución-NoComercial 4.0 Internacional. (CC BY-NC).

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

Resumen: La gestión del talento humano constituye un elemento estratégico dentro de las organizaciones, debido a su influencia en el desempeño de los colaboradores y en el alcance de mayores niveles de productividad laboral. En este contexto, la presente investigación tuvo como objetivo analizar la incidencia de la gestión del talento humano en la productividad laboral de los trabajadores de CARDIOMANTA CIA. LTDA. Se desarrolló un estudio con enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, con diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional; la información se recopiló mediante una encuesta aplicada a 42 colaboradores utilizando un cuestionario estructurado con escala tipo Likert, cuyos datos fueron procesados mediante estadística descriptiva y los coeficientes de correlación de Pearson y Spearman. Los resultados evidenciaron oportunidades de mejora en los procesos de inducción, capacitación y fortalecimiento del ambiente laboral; sin embargo, los incentivos y la colaboración entre compañeros mostraron una percepción favorable en relación con el desempeño laboral. Asimismo, se identificó una relación positiva y estadísticamente significativa entre el trabajo colaborativo y la percepción de una gestión del talento humano orientada al desempeño eficiente. Se concluye que una gestión integral del talento humano basada en estrategias de capacitación, reconocimiento y fortalecimiento del trabajo en equipo contribuye al incremento de la productividad y al logro de los objetivos organizacionales.

Palabras clave: gestión del talento humano; productividad laboral; desempeño laboral; motivación laboral; trabajo en equipo.

Abstract: Human talent management is a strategic element within organisations, given its influence on staff performance and on achieving higher levels of labour productivity. In this context, the aim of this research was to analyse the impact of human talent management on the labour productivity of employees at CARDIOMANTA CIA. LTDA. A quantitative, applied study was conducted, employing a non-experimental, cross-sectional, descriptive and correlational design; data were collected via a survey administered to 42 employees using a structured questionnaire with a Likert-type scale, and the data were analysed using descriptive statistics and Pearson's and Spearman's correlation coefficients. The results highlighted areas for improvement in induction, training and the enhancement of the working environment; however, incentives and collaboration amongst colleagues were perceived favourably in relation to work performance. Furthermore, a positive and statistically significant relationship was identified between collaborative working and the perception of talent management geared towards efficient performance. It is concluded that a comprehensive approach to human talent management, based on strategies for training, recognition and the strengthening of teamwork, contributes to increased productivity and the achievement of organisational objectives.

Keywords: human resource management; labour productivity; work performance; work motivation; teamwork.

1. Introducción

En un entorno empresarial caracterizado por constantes cambios y altos niveles de competitividad, las organizaciones reconocen que el talento humano constituye uno de los recursos estratégicos más importantes para alcanzar la eficiencia, sostenibilidad y cumplimiento de sus objetivos institucionales. La gestión del talento humano comprende un conjunto de procesos orientados a atraer, desarrollar, motivar y retener al personal, promoviendo el fortalecimiento de sus capacidades y su alineación con las metas organizacionales, es decir, una adecuada administración del talento humano favorece el desempeño individual y colectivo, convirtiéndose en un elemento fundamental para el crecimiento y la competitividad empresarial (Arias, 2021).

La productividad laboral representa un indicador clave del rendimiento organizacional, ya que refleja la capacidad de los colaboradores para ejecutar sus actividades de manera eficiente y alcanzar los resultados esperados. Diversos estudios como los de Eraso y Salazar (2022) sostienen que las prácticas de gestión del talento humano, especialmente aquellas relacionadas con la inducción, capacitación, motivación, reconocimiento y ambiente laboral, influyen significativamente en el compromiso, satisfacción y desempeño de los trabajadores. En esta línea, las organizaciones que implementan estrategias centradas en el desarrollo del talento humano fortalecen su capacidad de adaptación frente a los cambios del entorno (García, 2023). Se establece que la formación continua, el liderazgo y las políticas orientadas al bienestar del personal contribuyen al incremento de la productividad y competitividad empresarial (Santander, 2023).

Los modelos contemporáneos de gestión del talento humano, según Huaraca (2023) integran procesos de selección, formación, evaluación, compensación y retención, los cuales deben adaptarse al contexto y a los objetivos de cada organización. Esta visión sistémica permite responder con mayor flexibilidad a los cambios del entorno laboral.

En el contexto empresarial ecuatoriano, la gestión del talento humano enfrenta desafíos asociados a la necesidad de implementar estrategias más integrales que permitan responder a las exigencias de los entornos laborales actuales. Investigaciones demuestran la existencia de una relación significativa entre una adecuada gestión del personal y el fortalecimiento de los procesos organizacionales (Escobedo, 2025). De igual forma, Davila (2023) manifiesta que la aplicación de prácticas orientadas al desarrollo, reconocimiento y participación de los trabajadores favorece mayores niveles de compromiso y satisfacción laboral. Estos antecedentes evidencian que la gestión eficiente del talento humano no solamente influye en la estabilidad y bienestar de los colaboradores, sino también en los niveles de productividad alcanzados por las organizaciones.

En las instituciones de salud, la gestión del talento humano requiere fortalecer el liderazgo, la comunicación y el ambiente laboral para mejorar el desempeño de los colaboradores; tal como indican Delgado y Román (2026), quienes sostienen que el liderazgo transformacional promueve el compromiso y el trabajo en equipo. Por su parte, Cabascango et al. (2026) señalan que el ausentismo, la sobrecarga y el estrés son factores que reducen la productividad, por lo que siempre resulta necesario implementar estrategias para asegurar el bienestar, la motivación y la satisfacción laboral. Mientras que, Araujo et al. (2021) señalan que la ocurrencia de eventos adversos responde a

factores vinculados con la organización, el personal sanitario y las condiciones en las que se desarrolla el trabajo.

En el sector salud, la gestión del talento humano adquiere una importancia particular debido a que la calidad de los servicios, la eficiencia de los procesos y la capacidad de respuesta institucional dependen en gran medida del desempeño de sus colaboradores, donde Tapia y Ríos (2025) destacan que estos factores deben analizarse de manera integral para fortalecer la calidad del servicio; sin embargo, las organizaciones del sector pueden presentar limitaciones relacionadas con los procesos de inducción, capacitación, reconocimiento y fortalecimiento del ambiente laboral, aspectos que repercuten en la motivación y productividad del personal (Janampa, 2025). En este contexto, CARDIOMANTA CIA. LTDA. constituye un escenario pertinente para analizar la manera en que las prácticas de gestión del talento humano se relacionan con la productividad laboral, considerando la importancia de fortalecer sus procesos internos para alcanzar mayores niveles de eficiencia organizacional.

La productividad laboral en el entorno empresarial se denota como un aspecto fundamental para la competitividad y la sostenibilidad de toda entidad. Este concepto hace referencia a la capacidad que tienen los trabajadores para desarrollar unos resultados óptimos en un tiempo determinado mediante el uso correcto de los recursos. Cuando las organizaciones empresariales apuestan por incrementar la productividad, les permite posicionarse con mayor facilidad en el mercado y poder dar respuesta a las exigencias del cliente de forma más eficaz (Morán, 2023).

La formación continuada del talento humano es uno de los factores a tener en cuenta. La formación permite que los trabajadores consoliden sus aprendizajes y actualizarse, de forma que se generan nuevas habilidades que incrementan la productividad y la adaptabilidad a las transformaciones. La formación técnica, el desarrollo de habilidades blandas, así como el liderazgo interno, son mecanismos para aumentar la eficiencia del grupo que incidirá en la calidad de los procesos de trabajo (Cubides, González, Cortés, & Higinio, 2024).

Por lo tanto, el presente estudio tiene como objetivo examinar la gestión del talento humano y su influencia en la productividad laboral de los colaboradores de CARDIOMANTA CIA. LTDA., mediante la evaluación de las prácticas actuales de administración del personal, con la finalidad de identificar oportunidades de mejora que contribuyan al fortalecimiento del desempeño, la satisfacción laboral y la eficiencia organizacional.

2. Materiales y Métodos

2.1. Diseño, tipo, nivel y modalidad de investigación

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, debido a que se orientó a la medición de las variables gestión del talento humano y productividad laboral mediante la recopilación de datos numéricos obtenidos de los colaboradores de la empresa CARDIOMANTA CIA. LTDA. Este enfoque permitió aplicar procedimientos estadísticos para describir las percepciones de los trabajadores y determinar la relación existente entre las variables estudiadas.

El estudio presentó un diseño no experimental, puesto que las variables no fueron manipuladas deliberadamente, sino que se observaron y analizaron en su contexto natural dentro de la organización. Asimismo, el diseño fue transversal, ya que la información se recolectó en un único periodo de tiempo. La modalidad de investigación fue de campo, dado que la información se obtuvo directamente del lugar donde se desarrollaron los acontecimientos, permitiendo conocer la realidad laboral de los colaboradores.

En relación con el alcance de la investigación, este fue descriptivo y correlacional. El nivel descriptivo permitió caracterizar las prácticas de gestión del talento humano y los niveles de productividad laboral existentes en la empresa, mientras que el nivel correlacional permitió establecer el grado de asociación entre ambas variables a través del análisis estadístico correspondiente. Además, la investigación fue de tipo aplicado, debido a que sus resultados se orientaron a la identificación de oportunidades de mejora en los procesos organizacionales.

2.2. Población, muestra y criterios de selección

La población estuvo conformada por 42 trabajadores pertenecientes a las áreas administrativa, operativa y de apoyo de la empresa CARDIOMANTA CIA. LTDA. Debido al tamaño reducido de la población, se trabajó con la totalidad de los colaboradores, por lo que se realizó un censo poblacional de 42 participantes.

Los criterios de inclusión contemplaron a los trabajadores con vínculo laboral activo durante el periodo de recolección de datos y que aceptaron participar voluntariamente en la investigación. Como criterios de exclusión se consideró al personal que no mantuvo una relación laboral vigente o que no aceptó formar parte del estudio. No se presentaron criterios de eliminación, debido a que todos los cuestionarios aplicados fueron completados y considerados válidos para el análisis.

2.3. Métodos, técnicas e instrumentos de investigación

Para el desarrollo del estudio se emplearon los métodos analítico, descriptivo, estadístico, inductivo y deductivo. El método analítico permitió examinar los componentes de la gestión del talento humano, como los procesos de inducción, capacitación, incentivos y reconocimiento, así como los factores relacionados con la productividad laboral. El método descriptivo facilitó la caracterización de la situación actual de la empresa a partir de las percepciones de los trabajadores.

El método estadístico permitió organizar, codificar y procesar la información obtenida mediante la encuesta, mientras que los métodos inductivo y deductivo facilitaron la interpretación de los resultados, permitiendo relacionar los hallazgos obtenidos con los fundamentos teóricos existentes en la literatura científica. De igual manera, se utilizó el método documental para la revisión de artículos científicos, libros y fuentes académicas que sustentaron la construcción del marco teórico.

La técnica de recolección de información utilizada fue la encuesta, aplicada de manera presencial a los colaboradores de la empresa. Como instrumento se empleó un cuestionario estructurado con preguntas cerradas organizadas mediante una escala tipo Likert de cinco opciones de respuesta: nunca, rara vez, a veces, casi siempre y siempre, destacando que las escalas estructuradas permiten transformar las percepciones en

datos cuantificables; sin embargo, su utilidad depende de que el instrumento mantenga coherencia metodológica y cuente con criterios de validez y confiabilidad que respalden la interpretación de los resultados (Ríos Cabrera, P., Ruiz Bolívar, C., Paulos Gomes, T., & León Beretta, R. M., 2023)

El instrumento se estructuró en dos variables de estudio: gestión del talento humano y productividad laboral. La primera variable incluyó dimensiones relacionadas con la inducción y capacitación, incentivos y reconocimiento; mientras que la segunda variable consideró aspectos vinculados con el ambiente laboral, colaboración entre compañeros, cumplimiento de actividades y desempeño eficiente. La estructura del cuestionario permitió obtener información específica sobre la percepción del personal respecto a las prácticas organizacionales y su incidencia en la productividad, recordando que, en el diseño de cuestionarios, la correspondencia entre los objetivos, las dimensiones y los ítems constituye un criterio necesario para asegurar la pertinencia del contenido (Martínez-Hernández, C., Roque-Hernández, R. V., & Mendoza-Juárez, S., 2022)

Tabla 1.

Operacionalización de las variables de estudio.

Variable	Dimensiones evaluadas	Indicadores considerados
Gestión del talento humano	Inducción y capacitación	Inducción al cargo, oportunidades de capacitación y mejora del desempeño mediante la formación
Gestión del talento humano	Incentivos y reconocimiento	Influencia de incentivos y reconocimiento del desempeño laboral
Productividad laboral	Ambiente y desempeño laboral	Ambiente de trabajo, colaboración entre compañeros, cumplimiento de actividades, aprovechamiento de la jornada laboral y cumplimiento de metas

Nota. Elaboración propia a partir de las variables e indicadores establecidos en el instrumento de investigación.

2.4. Procedimiento de recolección y análisis de datos

El proceso metodológico inició con la revisión de literatura científica relacionada con la gestión del talento humano y la productividad laboral, lo que permitió definir las dimensiones e indicadores del instrumento de investigación. Posteriormente, se solicitó la autorización a los representantes de la empresa CARDIOMANTA CIA. LTDA. para aplicar el cuestionario a los colaboradores seleccionados.

La aplicación de la encuesta se realizó de manera presencial, garantizando que todos los participantes recibieran las mismas instrucciones y respondieran el instrumento bajo condiciones similares. Una vez recopilada la información, los datos fueron codificados y organizados en una base de datos para su posterior procesamiento mediante el software estadístico JASP.

El análisis estadístico se desarrolló en dos etapas. En la primera se aplicó estadística descriptiva mediante el cálculo de frecuencias y porcentajes, con el propósito de identificar la distribución de las respuestas de los participantes. En la segunda etapa se efectuó un análisis inferencial utilizando los coeficientes de correlación de Pearson y Spearman, con el objetivo de determinar el grado de relación existente entre las dimensiones de la gestión del talento humano y los indicadores de productividad laboral.

2.5. Consideraciones éticas

La investigación se desarrolló respetando los principios éticos de participación voluntaria, confidencialidad y anonimato de la información. Los trabajadores fueron informados sobre los objetivos del estudio y participaron de manera libre, otorgando su consentimiento para el uso académico de los datos proporcionados. La información recolectada fue utilizada exclusivamente con fines científicos, evitando la divulgación de datos personales que permitieran identificar a los participantes.

3. Resultados

Variable dependiente: La gestión del talento humano

3.1. Inducción y capacitación

Tabla 2.

Inducción laboral.

Recibe una inducción clara al iniciar o al cambiar de funciones dentro de la empresa.	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
A veces	23	54.8	54.8	54.8
Casi siempre	6	14.3	14.3	69.0
Rara Vez	5	11.9	11.9	81.0
Siempre	8	19.0	19.0	100.0
Ausente	0	0.0		
Total	42	100.0		

Nota. La mayoría de los trabajadores indicó que solo a veces recibe una inducción clara al iniciar o cambiar de funciones, evidenciando oportunidades de mejora en los procesos de integración laboral.

Los resultados muestran que el 54,8% de los trabajadores manifestó que solo a veces recibe una inducción clara al iniciar o cambiar de funciones, mientras que apenas el 19,0% indicó que esto ocurre siempre. Estos datos evidencian que el proceso de inducción no se desarrolla de manera sistemática para todo el personal. La falta de una orientación adecuada puede generar incertidumbre respecto a las responsabilidades y procedimientos asociados al cargo. Asimismo, esta situación podría afectar la adaptación del trabajador y disminuir su nivel de desempeño inicial. Desde una perspectiva crítica, la organización presenta debilidades en la socialización de funciones y en la transmisión de conocimientos operativos. Por ello, resulta necesario fortalecer los programas de inducción para garantizar una integración laboral más efectiva y homogénea.

3.2. Evaluación e incentivos

Tabla 3.

Incentivos y productividad laboral.

Los incentivos ofrecidos influyen en su productividad laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
A veces	6	14.3	14.3	14.3
Casi siempre	23	54.8	54.8	69.0

Nunca	4	9.5	9.5	78.6
Rara vez	2	4.8	4.8	83.3
Siempre	7	16.7	16.7	100.0
Ausente	0	0.0		
Total	42	100.0		

Nota. Los trabajadores perciben que los incentivos influyen favorablemente en su productividad y motivación dentro de la empresa.

Los resultados muestran que el 54,8% de los encuestados considera que los incentivos casi siempre influyen en su productividad laboral y el 16,7% afirma que siempre lo hacen. Esto evidencia que los incentivos constituyen un factor motivacional relevante para el desempeño de los trabajadores. La percepción positiva sugiere que las recompensas contribuyen a incrementar el compromiso y la disposición para alcanzar mejores resultados. Sin embargo, existe un grupo minoritario que considera que los incentivos tienen poca o ninguna influencia sobre su rendimiento. Desde una perspectiva crítica, la empresa debe revisar si los incentivos actuales responden a las expectativas y necesidades de todo el personal. Un sistema de reconocimiento más integral podría potenciar aún más la productividad organizacional.

3.3. Clima laboral

Tabla 4.

Ambiente laboral favorable.

Se promueve un ambiente laboral favorable	Ambiente laboral favorable			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
A veces	22	52.4	52.4	52.4
Casi siempre	3	7.1	7.1	59.5
Rara vez	11	26.2	26.2	85.7
Siempre	6	14.3	14.3	100.0
Ausente	0	0.0		
Total	42	100.0		

Nota. Los resultados muestran que la evaluación del desempeño se realiza de manera moderada, aunque existen oportunidades para fortalecer este proceso.

El 52,4% de los encuestados considera que solo a veces se promueve un ambiente laboral favorable, mientras que el 26,2% afirma que esto ocurre rara vez. Estos resultados indican que existe una percepción moderada sobre la calidad del clima laboral dentro de la organización. Un ambiente de trabajo poco consistente puede afectar la colaboración, la comunicación y la satisfacción de los trabajadores. Asimismo, la falta de estabilidad en las condiciones laborales favorables podría repercutir negativamente en la productividad. Desde una postura crítica, la empresa necesita fortalecer las estrategias orientadas al bienestar laboral y la integración de los equipos de trabajo. La creación de un clima organizacional positivo constituye un elemento clave para el logro de los objetivos institucionales.

3.4. Eficiencia

Tabla 5.

Cumplimiento de actividades en el tiempo.

Cumplimiento de actividades en el tiempo				
Se cumplen las actividades durante el tiempo establecido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
A veces	21	50.0	50.0	50.0
Casi siempre	11	26.2	26.2	76.2
Rara vez	1	2.4	2.4	78.6
Siempre	9	21.4	21.4	100.0
Ausente	0	0.0		
Total	42	100.0		

Nota. Los resultados evidencian una percepción generalmente favorable sobre el ambiente laboral existente en la empresa.

Los resultados muestran que el 50,0% de los trabajadores considera que las actividades se cumplen en el tiempo establecido solo a veces, mientras que el 26,2% indicó que casi siempre ocurre. Esta situación evidencia que existen ciertas dificultades para mantener niveles constantes de eficiencia en los procesos laborales. El cumplimiento oportuno de las actividades es un indicador fundamental de productividad organizacional. La percepción obtenida sugiere la existencia de factores que pueden estar afectando la planificación, coordinación o disponibilidad de recursos. Desde una perspectiva crítica, la empresa debe analizar las causas que limitan el cumplimiento eficiente de las tareas asignadas. La optimización de procesos y una mejor gestión del talento humano podrían contribuir significativamente a mejorar este indicador de productividad.

3.5. Trabajo en equipo

Tabla 6.

Colaboración entre compañeros.

Existe colaboración entre compañeros para cumplir las actividades laborales	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
A veces	9	21.4	21.4	21.4
Casi siempre	23	54.8	54.8	76.2
Nunca	1	2.4	2.4	78.6
Rara vez	3	7.1	7.1	85.7
Siempre	6	14.3	14.3	100.0
Ausente	0	0.0		
Total	42	100.0		

Nota. La mayoría de los trabajadores considera que cumple adecuadamente con las actividades asignadas en su puesto.

Los resultados muestran que el 54,8% de los encuestados considera que casi siempre existe colaboración entre compañeros para cumplir las actividades laborales, mientras que el 14,3% afirma que siempre recibe este apoyo. Estos datos reflejan una percepción positiva respecto al trabajo en equipo dentro de la organización. La cooperación entre colaboradores constituye un elemento fundamental para alcanzar los objetivos institucionales y mejorar la productividad colectiva. No obstante, un grupo de trabajadores indicó que esta colaboración ocurre solo a veces, rara vez o nunca, evidenciando ciertas dificultades de coordinación en algunos espacios laborales. Desde

un análisis crítico, aunque la cultura de apoyo mutuo se encuentra presente en la empresa, es necesario fortalecer mecanismos de integración y comunicación interna. Esto permitirá consolidar equipos de trabajo más cohesionados y orientados al logro de resultados comunes.

3.6. Cumplimiento de Metas

Tabla 7.

Objetivos laborales.

Alcanza los objetivos laborales establecidos por la empresa	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
A veces	12	28.6	28.6	28.6
Casi siempre	21	50.0	50.0	78.6
Siempre	9	21.4	21.4	100.0
Ausente	0	0.0		
Total	42	100.0		

Nota. Los colaboradores perciben que aprovechan de manera eficiente el tiempo destinado a sus actividades laborales.

Los resultados permiten inferir que la comunicación interna constituye un factor relevante para el desempeño de las actividades laborales. Cuando los trabajadores perciben una comunicación clara y oportuna, se facilita la coordinación de tareas, la resolución de problemas y el cumplimiento eficiente de los procesos organizacionales. La predominancia de respuestas favorables evidencia que los canales de comunicación contribuyen positivamente al desarrollo del trabajo diario. Sin embargo, la presencia de valoraciones intermedias indica que aún existen aspectos susceptibles de mejora en el flujo de información institucional. Desde una perspectiva crítica, las organizaciones modernas requieren sistemas de comunicación permanentes y efectivos para reducir errores y fortalecer la toma de decisiones. Por ello, la empresa debe continuar fortaleciendo los mecanismos de intercambio de información entre sus diferentes áreas.

3.7. Correlación entre oportunidades de capacitación y ambiente laboral cómodo

Tabla 8.

Tabla de Correlación entre Oportunidades de capacitación vs Ambiente laboral cómodo.

		Pearson		Spearman	
		r	p	rho	p
La empresa brinda oportunidades de capacitación relacionadas con su puesto de trabajo.	- Se siente cómodo con el ambiente laboral	0.2440	.119	0.1502	.342

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. **Nota.** Los trabajadores valoran positivamente la colaboración y el apoyo mutuo entre compañeros para el cumplimiento de objetivos.

Los resultados evidencian una correlación positiva baja entre las oportunidades de capacitación relacionadas con el puesto de trabajo y la percepción de comodidad en el ambiente laboral ($r = 0,244$; $p = 0,150$). Sin embargo, los niveles de significancia obtenidos tanto en Pearson ($p = 0,119$) como en Spearman ($p = 0,342$) son superiores al valor crítico de 0,05, lo que indica que la relación encontrada no es estadísticamente significativa. Esto significa que, en la muestra estudiada, las oportunidades de

capacitación no muestran una influencia directa sobre la percepción de comodidad en el ambiente laboral. Desde una perspectiva crítica, este resultado sugiere que el bienestar laboral depende de múltiples factores adicionales, como el liderazgo, la comunicación interna, las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo. Aunque la capacitación constituye una herramienta importante para el desarrollo profesional, por sí sola no garantiza una mejora significativa en la percepción del clima laboral. Por ello, la organización debe complementar los programas formativos con estrategias integrales orientadas al fortalecimiento del ambiente organizacional y la satisfacción de los trabajadores.

Tabla 9.

Correlación entre Colaboración entre compañeros vs Gestión del talento humano y el desempeño eficiente.

		Pearson		Spearman	
		r	p	rho	p
Existe colaboración entre compañeros para cumplir las actividades laborales	- La gestión del talento humano contribuye al desempeño eficiente de las actividades laborales.	0.3572*	.020	0.3578*	.020

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. **Nota.** Los resultados muestran que los colaboradores consideran que cumplen satisfactoriamente las metas establecidas por la organización.

Análisis de resultados: Los resultados muestran una correlación positiva moderada entre la colaboración entre compañeros para cumplir las actividades laborales y la percepción de que la gestión del talento humano contribuye al desempeño eficiente de las actividades ($r = 0,357$; $p = 0,358$). Asimismo, los valores de significancia obtenidos en Pearson y Spearman ($p = 0,020$) son inferiores a 0,05, lo que evidencia una relación estadísticamente significativa entre ambas variables. Estos hallazgos indican que, a medida que aumenta la colaboración y el apoyo entre compañeros, también mejora la percepción de la efectividad de la gestión del talento humano en el desempeño laboral. Desde un análisis crítico, el trabajo en equipo se configura como un elemento fundamental para potenciar la productividad y fortalecer los resultados organizacionales. La existencia de relaciones colaborativas favorece el intercambio de conocimientos, la resolución conjunta de problemas y el cumplimiento eficiente de las metas institucionales. En consecuencia, la empresa debe promover políticas y estrategias que fortalezcan la cooperación entre colaboradores como parte integral de la gestión del talento humano.

4. Discusión

Los resultados obtenidos confirman que la gestión del talento humano representa un componente estratégico dentro de CARDIOMANTA CIA. LTDA., debido a que las prácticas relacionadas con la motivación, colaboración y desarrollo del personal guardan relación con los niveles de productividad laboral alcanzados por los trabajadores. Estos hallazgos coinciden con el planteamiento de Arias (2021), quien sostiene que la adecuada administración del talento humano favorece el desempeño individual y colectivo, permitiendo que las organizaciones alcancen mayores niveles de eficiencia y cumplimiento de sus objetivos institucionales.

En relación con ello, Aspiazu y Esquivel (2025), en una investigación realizada con funcionarios de un gobierno autónomo descentralizado ecuatoriano, identificaron una

relación positiva entre la gestión del talento humano y la productividad laboral, lo que indica que los resultados de CARDIOMANTA no deben entenderse como hechos aislados, sino como evidencia de que el fortalecimiento de la gestión del personal puede convertirse en una vía concreta para mejorar la productividad y sostener el funcionamiento eficiente de la organización.

En relación con los procesos de inducción y capacitación, los resultados muestran que los colaboradores perciben que estos procedimientos no siempre se desarrollan de manera constante y estructurada, lo que evidencia la existencia de oportunidades de mejora en la integración y actualización profesional del personal. Este hallazgo permite inferir que la formación del trabajador debe ser concebida como un proceso continuo que facilite la adaptación a las funciones laborales. En este sentido, los resultados se relacionan con lo señalado por Santander (2023), quien manifiesta que la capacitación permanente constituye un mecanismo fundamental para fortalecer las competencias del talento humano y mejorar la capacidad de respuesta frente a las exigencias del entorno organizacional.

Además, Córdova Verdugo et al. (2025), al analizar la capacitación continua en empresas ecuatorianas, señalaron que los programas formativos se asocian con mejoras en el desempeño, el compromiso, la eficiencia operativa y la cohesión de los equipos; por lo que la inducción en CARDIOMANTA no debería limitarse a una explicación inicial de tareas, sino integrarse en un programa permanente de bienvenida, acompañamiento y actualización que facilite la adaptación al puesto, reduzca errores y fortalezca las competencias requeridas.

Por otra parte, la percepción favorable respecto a la influencia de los incentivos sobre la productividad demuestra que el reconocimiento institucional constituye un factor determinante en la motivación de los trabajadores. La mayoría de los colaboradores considera que los incentivos influyen positiva y constantemente en su desempeño, lo cual guarda relación con los planteamientos de Dávila (2023), quien señala que las estrategias de reconocimiento y valoración del personal fortalecen el compromiso organizacional y generan mayores niveles de satisfacción laboral.

De manera complementaria, Leon et al. (2023) comprobaron una relación positiva entre la motivación y la productividad laboral, destacando que el reconocimiento, los incentivos y las condiciones que favorecen el compromiso pueden fortalecer el rendimiento. Razón por la que, CARDIOMANTA podría combinar reconocimientos económicos con estímulos no monetarios, como felicitaciones formales, oportunidades de formación, participación en decisiones, horarios flexibles cuando sean posibles y reconocimiento público del buen desempeño, evitando que la motivación dependa únicamente de una recompensa ocasional.

Respecto al ambiente laboral, los resultados evidencian que los trabajadores mantienen una percepción moderada sobre las condiciones del clima organizacional, lo que indica que, aunque existen elementos favorables, todavía persisten aspectos que requieren fortalecimiento en términos de comunicación, integración y bienestar laboral. Este resultado se interpreta desde una visión más amplia, considerando que el clima organizacional no depende únicamente de los procesos formativos, sino también de las relaciones interpersonales, el liderazgo y las condiciones de trabajo. Esto explica que la correlación encontrada entre las oportunidades de capacitación y la comodidad con el

ambiente laboral no alcance una significancia estadística, evidenciando que el bienestar laboral responde a múltiples factores organizacionales.

En concordancia con este hallazgo, Zapata y Tovar (2024) encontraron una relación elevada entre el clima organizacional y la productividad, resaltando la influencia del espacio de trabajo, la estructura organizativa, la comunicación y las interacciones sociales; por lo tanto, la empresa requiere complementar la capacitación con acciones permanentes dirigidas a mejorar las relaciones interpersonales, la comunicación entre áreas, la resolución oportuna de conflictos y el apoyo de los responsables de cada equipo.

En cuanto al trabajo colaborativo, la investigación demuestra una relación positiva y estadísticamente significativa entre la colaboración entre compañeros y la percepción de que la gestión del talento humano contribuye al desempeño eficiente de las actividades laborales. Este resultado permite afirmar que la cooperación, la confianza y el intercambio de conocimientos entre trabajadores fortalecen la productividad colectiva. Dichos hallazgos concuerdan con lo establecido por García (2023), quien afirma que las organizaciones que desarrollan estrategias orientadas al fortalecimiento del capital humano logran una mayor capacidad de adaptación y mejores resultados en sus procesos internos.

De igual manera, Urquiaga (2024), mediante una revisión sistemática sobre la gestión en salud y la calidad de atención, concluyó que la coordinación y el trabajo en equipo, junto con el liderazgo y el uso adecuado de instrumentos de gestión, son fundamentales para mejorar los servicios sanitarios, lo que se relaciona a CARDIOMANTA, donde la continuidad y rapidez de la atención dependen de la comunicación entre funciones; por ello, conviene fortalecer reuniones breves de coordinación, responsabilidades claramente definidas, protocolos compartidos y espacios para comunicar problemas y proponer soluciones.

Desde una valoración crítica, los hallazgos obtenidos permiten reconocer que CARDIOMANTA CIA. LTDA. dispone de fortalezas relacionadas con la motivación del personal, la colaboración entre compañeros y el compromiso con el cumplimiento de objetivos; sin embargo, se identifican limitaciones vinculadas con la sistematización de los procesos de inducción, capacitación y consolidación de un ambiente laboral plenamente favorable. Por ello, la gestión del talento humano debe ser abordada desde una perspectiva integral que combine programas de formación continua, estrategias de reconocimiento, mecanismos de comunicación efectiva y acciones orientadas al bienestar del trabajador.

El alcance de esta investigación se centra en el análisis de las percepciones de los 42 colaboradores de CARDIOMANTA CIA. LTDA., permitiendo obtener un diagnóstico específico sobre la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral dentro de esta organización. No obstante, los resultados no pueden generalizarse a otras instituciones del sector salud debido a las características particulares de la muestra y del contexto organizacional estudiado. En consecuencia, futuras investigaciones pueden ampliar la población de estudio, incorporar otras empresas del sector y analizar variables complementarias como liderazgo, satisfacción laboral, cultura organizacional y bienestar emocional, con el propósito de profundizar la comprensión de los factores que influyen en la productividad laboral.

5. Conclusiones

El estudio demuestra que la gestión del talento humano de la empresa CARDIOMANTACIA LTDA, incide fundamentalmente en la productividad laboral, reafirmando el enlace estratégico entre el desarrollo del personal y el rendimiento organizacional. Sin embargo, a pesar de que se encuentra con una vista favorable sobre la importancia de los incentivos ofrecidos y la capacitación en el desempeño, se obtiene que existen debilidades críticas y no menos importantes en la sistematicidad de los procesos, como inducción y formación continua para el personal.

Estas faltas en las etapas iniciales y de actualización profesional limitan el potencial de eficiencia del capital humano, destacando que la productividad no depende tan solo de factores operativos, sino que a su vez de una estructura sólida de administración de personal que certifique competencias actualizadas y una adaptación efectiva al entorno de la empresa, ya que, la motivación y compromiso del personal están ligados a los mecanismos de reconocimiento institucionales.

No obstante, si bien los incentivos actuales favorecen el desempeño, la baja frecuencia en el reconocimiento del buen trabajo surge como una barrera para la satisfacción laboral y el sentido de pertenencia. Por lo tanto, para que la empresa CARDIOMANTACIA LTDA alcance un desarrollo sostenible y niveles superiores de competitividad, es importante fortalecer la gestión estratégica del talento humano mediante los programas de capacitación permanente y una cultura de reconocimiento formal. Estas medidas no solo fortalecerán los resultados organizacionales, sino que garantizarán el entorno laboral orientado a la excelencia y al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Referencias Bibliográficas

- Araujo-Rosero, O. L., Guerrero-Lasso, P. A., Matabanchoy-Tulcán, S. M., & Bastidas-Jurado, C. F. (2021). Revisión sistemática: Eventos adversos y gestión del talento humano en el contexto hospitalario latinoamericano. *Universidad y Salud*, 23(3, Supl. 1), 351–365. <https://doi.org/10.22267/rus.212303.249>
- Arias, J. F. (2021). *Influencia de los recursos estratégicos de gestión empresarial en la competitividad de las MYPES del sector agroexportador en la región Tacna, 2020–2021* [Tesis]. <http://hdl.handle.net/20.500.12969/2079>
- Aspiazu-Sánchez, L. G., & Esquivel-García, R. (2025). Gestión de talento humano y productividad en funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado, Mocache, Ecuador. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 7(12), 21–36. <https://doi.org/10.35381/gep.v7i12.200>
- Cabascango-Toapanta, J. A., Mesa-Salazar, M. L., & Nausin-Quitio, R. J. (2026). Impacto del ausentismo laboral en el desempeño del equipo de enfermería y en el clima organizacional. *Innova Science Journal*, 4(2), 329–339. <https://doi.org/10.63618/omd/isj/v4/n2/275>
- Córdova Verdugo, S. V., Aillón Albán, J. C., & Maldonado Palacios, I. A. (2024). La capacitación continua en la productividad laboral. *Zenodo*, 5(3). <https://doi.org/10.5281/zenodo.14051865>

- Cubides, L. K., González, R. N., Cortés, V., & Higinio, Y. A. (2024). *Análisis de factores motivacionales en el rendimiento de la productividad empresarial*. <https://hdl.handle.net/10656/21053>
- Davila, M. (2023). *Gestión del talento humano y productividad en una institución judicial, Lima, Perú, 2023* [Tesis]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/126021>
- Delgado-Cevallos, S., & Román-Relica, L. G. (2026). Gestión del liderazgo transformacional y su influencia en la seguridad del paciente en instituciones de salud: Una revisión sistemática de la literatura. *Innova Science Journal*, 4(2), 592–602. <https://doi.org/10.63618/omd/isj/v4/n2/298>
- Eraso Espinosa, Y. M., & Salazar Muñoz, L. F. (2022). Beneficios de la gestión del capital humano empresarial y global. *Revista de Economía del Caribe*, (30), 10–33. <https://doi.org/10.14482/ecoca.30.340.085>
- Escobedo, E. J. (2025). *Liderazgo y gestión del talento humano de la Empresa Agroexportadora Inka's Berries, Santa María-Huaura, 2024* [Tesis]. <http://hdl.handle.net/20.500.14067/12047>
- García, Y. H. (2023). Gestión del talento humano en el entorno BANI. 593 *Digital Publisher CEIT*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8823211>
- Huaraca-Carhuaricra, C. (2023). Modelos de gestión del talento humano en el contexto internacional. *Política, Globalidad y Ciudadanía*, 9(18), 175–198. <https://doi.org/10.29105/pgc9.18-10>
- Janampa, M. L. (2025). *Recursos humanos y rendimiento laboral del personal administrativo de las empresas agroexportadoras en la región Ica, 2022* [Tesis]. <https://hdl.handle.net/20.500.13028/6082>
- Leon Montes, S., Aburto Tucno, J. J., Moreno Menéndez, F. M., Hinostroza Estrada, D. A., & Tello Porras, D. A. (2023). Motivación y productividad laboral en colaboradores de una cooperativa de ahorro y crédito de la selva central, Perú. *E-Revista Multidisciplinaria del Saber*, 1, e-RMS01142023. <https://doi.org/10.61286/e-rms.v1i.21>
- Martínez-Hernández, C., Roque-Hernández, R. V., & Mendoza-Juárez, S. (2022). Validación por expertos: Cuestionario para las compras en línea de estudiantes universitarios. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 15(2), 68–75. <https://doi.org/10.37843/rted.v15i2.342>
- Morán, R. C. (2023). Análisis cuantitativo de la relación entre el uso de dispositivos móviles y la productividad laboral en un entorno empresarial. *Conrado*. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/3251>
- Ríos Cabrera, P., Ruiz Bolívar, C., Paulos Gomes, T., & León Beretta, R. M. (2023). Desarrollo de una escala para medir competencias investigativas en docentes y estudiantes universitarios. *Areté, Revista Digital del Doctorado en Educación*, 9(17), 147–169. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2443-45662023000100147

- Santander, E. S. (2023). Gestión del talento humano en empresas ecuatorianas: Perspectivas y desafíos. *Revista Científica Zambos*, 2(1), 56–73. <https://doi.org/10.69484/rcz/v2/n1/38>
- Tapia Ugaz, D. E., & Ríos Alva, G. S. (2025). Factores del talento humano y satisfacción del usuario en la gestión pública hospitalaria. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 29(Especial), 399–410. <https://doi.org/10.47460/uct.v29iSpecial.952>
- Urquiaga-Alva, M. E. (2024). Gestión en salud y la calidad de atención al usuario: Revisión sistemática. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 6(11), 218–231. <https://doi.org/10.35381/gep.v6i11.185>
- Zapata Terán, K. V., & Tovar Molina, E. A. (2024). El clima organizacional y su relación con la productividad. *Aula Virtual*, 5(12), 913–928. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13311668>

CONFLICTO DE INTERESES

“Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses”