



REPÚBLICA DEL ECUADOR

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

FACULTAD DE POSGRADOS

**ARTÍCULOS PROFESIONALES DE ALTO NIVEL
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:**

**MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CON MENCIÓN EN
MANAGEMENT EN MODALIDAD EN LÍNEA**

TEMA:

**Gestión del talento humano y desempeño laboral en el sector de Transporte
Terrestre de Carga: Un análisis comparativo entre Transportes Vimor S.A. y
empresas competidoras en Ecuador**

Autora:

Barrera Mayorga Yuri Elizabeth

Tutor:

Ing. Daniel Antonio Mena Muñoz, MBA.

Milagro, 2026

Revista digital de investigación

5
9
3

Digital Publisher

CEIT

Volumen 11

Número 4

Año 2026/julio-agosto

ISSN 2588-0705

Multidisciplinar

Ecuador | Julio - Agosto



Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el Sector de Transporte Terrestre de Carga: Un Análisis Comparativo entre Transportes Vimor S.A. y Empresas Competidoras en Ecuador

doi.org/10.33386/593dp.2026.4.4168

Yuri Elizabeth Barrera-Mayorga*
Daniel Antonio Mena-Muñoz**

Resumen

El presente artículo tuvo como objetivo analizar comparativamente la gestión del talento humano y el desempeño laboral entre Transportes Vimor S.A. y empresas competidoras del sector de transporte terrestre de carga pesada. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo y alcance descriptivo, utilizando la técnica de la encuesta y cuestionarios previamente validados con escala de Likert. Las empresas comparadas fueron seleccionadas considerando la disponibilidad de información y el acceso para la aplicación de los instrumentos. Los resultados evidenciaron que Transportes Vimor S.A. presenta niveles altos y homogéneos de desempeño laboral en productividad, eficacia y eficiencia, asociados con procesos más estructurados de admisión de personal, capacitación y evaluación del desempeño, por el contrario, las empresas competidoras registraron niveles predominantemente moderados, especialmente en compensación y fortalecimiento de capacidades, acompañados de un rendimiento menos consistente, donde además se identificó una asociación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, observándose que las organizaciones con prácticas integradas de selección, desarrollo y seguimiento del personal alcanzan mejores resultados dentro del contexto analizado. Se concluye que las prácticas de gestión del talento humano presentan asociación con diferencias observables en el desempeño laboral, aportando evidencia empírica contextual útil para el diseño de estrategias orientadas al fortalecimiento del capital humano y la estabilidad operativa del sector.

Palabras clave: Compensación del personal; desempeño laboral; eficacia y eficiencia; gestión del talento humano; productividad; selección del personal; transporte de carga pesada.

* Estudiante de la maestría en Administración de Empresas con mención en Management de la Universidad Estatal de Milagro. Universidad Estatal de Milagro. E-mail: ybarreram@unemi.edu.ec. ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-1040-2244> (Autor de Correspondencia)

** Docente Universitario en la Escuela de Negocios de la Facultad de Posgrados de la UNEMI en Milagro – Ecuador. Doctorando en la Universidad Politécnica de Madrid UPM. Universidad Estatal de Milagro. E-mail: dmenam2@unemi.edu.ec. ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-8083-8642>

Human Talent Management and Job Performance in the Ground Freight Transport Sector: A Comparative Analysis between Transportes Vimor S.A. and Competing Companies in Ecuador

Abstract

This study aimed to conduct a comparative analysis of human talent management and job performance between Transportes Vimor S.A. and competing firms operating in Ecuador's heavy ground freight transportation sector. The research adopted a quantitative approach with a descriptive scope, employing survey techniques and previously validated Likert-scale questionnaires. The participating companies were selected based on data availability and accessibility for instrument administration. The findings revealed that Transportes Vimor S.A. achieved consistently high levels of job performance in terms of productivity, effectiveness, and efficiency, which were associated with more structured recruitment, training, and performance appraisal processes. In contrast, the competing companies displayed predominantly moderate levels, particularly in employee compensation and capability development, accompanied by less consistent performance outcomes. Furthermore, a positive association was identified between human talent management practices and job performance, indicating that organizations with integrated approaches to recruitment, employee development, and personnel monitoring tend to achieve superior outcomes within the context examined. The study concludes that human talent management practices are associated with observable differences in job performance, providing contextual empirical evidence that may support the design of management strategies aimed at strengthening human capital and enhancing operational stability within the sector.

Keywords: Employee compensation; job performance; effectiveness and efficiency; human talent management; productivity; personnel selection; heavy freight transportation.

Introducción

La gestión del talento humano comprende un conjunto de prácticas orientadas a atraer, desarrollar y retener colaboradores, alineando sus competencias con los objetivos estratégicos de la organización. Procesos como la capacitación, la evaluación del desempeño y las políticas de reconocimiento contribuyen al fortalecimiento de la cultura organizacional, la productividad y la capacidad de adaptación empresarial frente a entornos competitivos (Ramírez, 2023).

Con respecto al desempeño laboral, consiste en la capacidad de un trabajador para cumplir con los objetivos establecidos por la organización, considerando tanto la calidad como la eficiencia en la ejecución de sus tareas, lo cual se encuentra influenciado por factores como las competencias individuales, el ambiente de trabajo y la motivación intrínseca. A este respecto, la evaluación del desempeño resulta indispensable para identificar áreas de mejora y para reconocer los logros alcanzados, donde cabe señalar que un desempeño óptimo contribuye al fortalecimiento de la productividad organizacional, impulsando el crecimiento y la competitividad en el mercado (Ticahuanca & Mamani, 2021).

Ahora bien, la gestión del talento humano actúa como un factor indispensable para potenciar el desempeño laboral, toda vez que promueve la alineación de las habilidades y competencias de los empleados con las necesidades estratégicas de la organización, mediante estrategias como la capacitación continua, el reconocimiento del rendimiento y la creación de un entorno laboral favorable, con lo que además se incrementa la motivación y el compromiso de los trabajadores, para alcanzar niveles óptimos de productividad y eficiencia. Por otra parte, es importante mencionar que un enfoque adecuado en la selección y desarrollo del talento permite identificar y retener a los colaboradores más capacitados, optimizando así el rendimiento global de la empresa (Cabezas & Brito, 2021).

A nivel mundial, de acuerdo con Monci (2024) el 80% de las empresas coinciden en que la

gestión del talento humano es indispensable para su éxito a largo plazo, identificándola como un factor determinante para potenciar el desempeño laboral, donde el desarrollo tanto del liderazgo como de las habilidades de los trabajadores se constituyen en aspectos elementales para mejorar la productividad. En este sentido, las organizaciones con una gestión adecuada y eficaz del equipo de colaboradores experimentan un 21% más de rentabilidad y un 17% más de productividad en comparación con aquellas que no implementan estrategias claras en este ámbito, razón por la que invertir en prácticas de gestión del talento, se torna importante como un medio para incrementar el rendimiento laboral y la competitividad empresarial.

En América Latina, el 60% de las empresas reconocen que la gestión del talento humano es un aspecto indispensable para mejorar el desempeño laboral, lo que se traduce en una mejor competitividad de la organización, sin embargo a pesar de este reconocimiento, solo el 30% implementa prácticas estructuradas para su desarrollo. En este sentido, el 65% de las organizaciones de la región consideran que la falta de habilidades adecuadas es uno de los principales retos que enfrentan, lo que impacta directamente en el rendimiento laboral. Además, el 72% de las compañías que invierten en programas de capacitación y desarrollo reportan una mejora significativa en la productividad y en el compromiso de los empleados, evidenciando de esta manera que, aunque existen desafíos, las empresas reconocen la importancia de una gestión estratégica del talento para optimizar el desempeño laboral (Sánchez, 2025).

En lo referente a Ecuador, la gestión del talento humano se caracteriza por un papel relevante en el ámbito empresarial, con un creciente enfoque en el desarrollo de competencias y la mejora del desempeño laboral. Según un estudio de la Cámara de Comercio de Quito (2021), el 60% de las empresas ecuatorianas consideran que la capacitación constante es indispensable para mejorar la productividad de sus empleados, sin embargo, solo el 40% implementa programas sistemáticos de formación y desarrollo. Además, la Encuesta

de Fuerza Laboral del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC] (2025) indica que el 63% de los trabajadores perciben una falta de oportunidades de crecimiento profesional dentro de sus organizaciones, lo que afecta negativamente su motivación y desempeño, no obstante, el 70% de las empresas que han invertido en estrategias de gestión del talento humano reportan una mejora significativa en la eficiencia laboral y el compromiso de sus colaboradores.

Sustentado en los antecedentes descritos, la formulación del problema de este artículo se presenta mediante la interrogante ¿qué diferencias presentan las prácticas de gestión del talento humano y los niveles de desempeño laboral entre Transportes Vimor S.A. y otras empresas ecuatorianas del sector de transporte terrestre de carga pesada, y cómo se manifiesta la asociación entre ambas variables en dicho contexto organizacional? por consiguiente el objetivo general consistió en analizar comparativamente la gestión del talento humano y el desempeño laboral entre Transportes Vimor S.A. y empresas competidoras del sector de transporte de carga pesada mediante un estudio detallado de los procesos de selección, capacitación, motivación y evaluación, con el propósito de generar evidencia contextual sobre la forma en que estos procesos se manifiestan en organizaciones ecuatorianas del transporte terrestre de carga pesada. Bajo esta premisa, los objetivos específicos correspondieron a identificar los fundamentos teóricos relacionados con la gestión del talento humano y el desempeño laboral; evaluar el desempeño laboral de los colaboradores de las empresas objeto de estudio, mediante la aplicación del instrumento “Escala de Evaluación del Desempeño”; y, examinar las prácticas de gestión del talento humano de la empresa objeto de estudio, a través del “Cuestionario de Gestión del Talento Humano”, estableciendo su relación con el desempeño laboral de los colaboradores.

Marco Teórico

Las Teorías de la Motivación en el Marco de la Gestión del Talento Humano

La motivación es un factor determinante en el desempeño laboral, debido a que influye en la actitud, el compromiso y la productividad de los empleados, de este modo, mediante la gestión del talento humano, es importante entender los procesos motivacionales, para poder diseñar estrategias orientadas a maximizar el potencial del personal. La gestión efectiva del talento se basa en crear entornos laborales que fomenten la motivación intrínseca y extrínseca, alineando los objetivos personales de los empleados con los de la organización, para obtener un impacto positivo sobre el rendimiento organizacional y la satisfacción de los trabajadores (Tuya *et al.*, 2025).

La teoría de la motivación humana de Maslow establece que las personas buscan satisfacer sus necesidades jerárquicas, desde las básicas hasta las más complejas, lo que enfocado en el contexto laboral, implica que los empleados requieren condiciones que cubran sus necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y autorrealización. En este sentido, la gestión del talento humano puede facilitar este proceso mediante la creación de un ambiente de trabajo que atienda cada nivel de necesidades, promoviendo la motivación continua y el desarrollo personal, repercutiendo positivamente en el desempeño tanto individual como colectivo (Madero, 2023).

Por otro lado, la teoría de los dos factores de Herzberg diferencia entre los factores motivacionales y los higiénicos. Los factores higiénicos, como las condiciones laborales y el salario, previenen la insatisfacción, pero no necesariamente aumentan la motivación. Los factores motivacionales, tales como el reconocimiento, la responsabilidad y las oportunidades de crecimiento, son los que realmente impulsan el desempeño laboral. Por lo tanto, para la gestión del talento, es fundamental equilibrar ambos tipos de factores, creando un entorno que además de minimizar la

insatisfacción, también favorezca el crecimiento y la motivación de los empleados (Tejedor *et al.*, 2025).

La teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan, por su parte, destaca la importancia de la autonomía, la competencia y la relación interpersonal para generar motivación intrínseca. Según esta teoría, los empleados experimentan mayor satisfacción y desempeño cuando sienten que tienen control sobre su trabajo, cuando consideran que sus habilidades están siendo utilizadas y cuando se sienten conectados con sus compañeros y líderes. Por esta razón, el enfoque de la gestión del talento, debe direccionarse a proporcionar condiciones laborales que favorezcan estos tres aspectos, potenciando la motivación interna y promoviendo un compromiso genuino con la organización (Paredes, 2025).

La motivación también se ve influenciada por la teoría del refuerzo de Skinner, que sugiere que el comportamiento humano puede ser modificado mediante recompensas y castigos. En el ámbito organizacional, esto implica que la gestión del talento humano debe utilizar sistemas de recompensas y reconocimientos que refuercen los comportamientos deseados, como el cumplimiento de metas o la superación de objetivos. El refuerzo positivo, a través de incentivos y recompensas, puede incrementar el rendimiento de los empleados, mientras que el refuerzo negativo, de manera controlada, puede reducir comportamientos no deseados y mejorar la eficiencia laboral (García *et al.*, 2021).

Además, la teoría del establecimiento de metas de Locke y Latham enfatiza la relación entre el establecimiento de metas claras y desafiantes y el rendimiento laboral, en virtud de que los empleados son más motivados cuando tienen objetivos específicos, medibles, alcanzables, relevantes y temporales (SMART). Bajo este enfoque, la gestión del talento debe basar sus esfuerzos en definir metas claras y alcanzables para los trabajadores, además de proporcionar los recursos y el apoyo necesarios para alcanzarlas, con la finalidad de contribuir al aumento de la motivación, el compromiso y

el desempeño organizacional, lo que a su vez favorecerá un entorno donde los colaboradores se sientan responsables de sus logros (Campoverde, 2022).

Sustentado en las principales teorías de la motivación, estas coinciden en señalar que el desempeño laboral no depende exclusivamente de factores económicos, sino también de elementos vinculados al reconocimiento, las oportunidades de desarrollo, la autonomía y la percepción de crecimiento profesional. Desde la jerarquía de necesidades de Maslow hasta los planteamientos de Herzberg, Deci y Ryan y Locke y Latham, se observa una convergencia teórica en torno a la importancia de generar entornos organizacionales capaces de alinear los objetivos individuales con las metas institucionales. Por lo tanto, la gestión del talento humano trasciende las funciones administrativas tradicionales y se configura como un mecanismo estratégico para fortalecer el compromiso, la permanencia y el rendimiento de los trabajadores, particularmente en sectores operativos donde la estabilidad y la coordinación de los equipos constituyen factores críticos para la eficiencia organizacional.

Importancia de la Cultura Organizacional en la Gestión del Talento Humano

La cultura organizacional desempeña un papel fundamental en la gestión del talento humano, ya que establece las normas, valores y comportamientos que guían las interacciones dentro de la organización, influyendo directamente en la forma en que los trabajadores se relacionan con la empresa, sus colegas y los objetivos comunes. De este modo, las organizaciones deben promover programas de formación para el fomento de una cultura sólida y bien definida, para crear un entorno en el que los empleados se sienten motivados, comprometidos y alineados con la visión y misión de la organización, maximizando así el rendimiento y la retención del capital humano (Ludeña, 2025).

Una cultura organizacional orientada hacia la colaboración y el respeto mutuo fomenta el trabajo en equipo y la comunicación abierta, lo

que permite que el talento humano se desarrolle en un ambiente que promueve la innovación y la creatividad. Este tipo de cultura impulsa la participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones, lo que a su vez mejora su motivación y compromiso con la empresa, traduciéndose esta situación, desde el enfoque de la gestión del talento, en un enfoque inclusivo, donde el capital humano se ve no solo como una herramienta para alcanzar metas, sino como un socio activo en el proceso de transformación y crecimiento organizacional (Santana & Chávez, 2024).

Por otra parte, la cultura organizacional también afecta la forma en que los trabajadores perciben el apoyo que reciben para su desarrollo profesional. Si la organización valora el aprendizaje continuo y el crecimiento personal, los empleados estarán más dispuestos a invertir tiempo y esfuerzo en mejorar sus habilidades, por lo que, a través de la gestión del talento humano, se debe garantizar la promoción de programas de formación y desarrollo que estén alineados con las necesidades de los colaboradores y los objetivos estratégicos de la empresa, contribuyendo de este modo a la creación de una fuerza laboral competente y adaptada a los cambios del entorno (Muñoz *et al.*, 2025).

El reconocimiento y la recompensa son elementos relevantes dentro de una cultura organizacional que impulsa el desempeño y la satisfacción laboral. Cuando una organización establece una cultura de reconocimiento, donde los logros son celebrados y los esfuerzos individuales y colectivos son valorados, se refuerzan los comportamientos positivos. Razón por la cual, es necesario implementar políticas que premien el buen desempeño y fomenten la competencia sana dentro de la organización, con la finalidad de aumentar la motivación, y mejorar la retención del capital humano, dado que bajo esta perspectiva, los colaboradores se sienten apreciados y recompensados por su contribución (Macías & García, 2025).

Con base a la información precedente, se determina que la literatura contemporánea coincide en que la cultura organizacional

constituye el contexto dentro del cual se desarrollan las prácticas de gestión del talento humano y se consolidan los comportamientos laborales esperados, donde una cultura caracterizada por la confianza, la comunicación y el reconocimiento facilita la transferencia de conocimientos, fortalece el compromiso organizacional y favorece la retención del capital humano. Asimismo, los estudios previamente citados sostienen que las organizaciones con culturas orientadas al aprendizaje y la adaptabilidad presentan mayores niveles de productividad y capacidad de respuesta frente a entornos competitivos, situación particularmente relevante para empresas del sector transporte, donde la coordinación operativa y la confiabilidad del servicio dependen del desempeño de las personas.

Las Competencias Laborales como Impulso para el Rendimiento Organizacional

Las competencias laborales son fundamentales para el desempeño organizacional, toda vez que representan el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos que los trabajadores deben poseer para cumplir eficazmente con sus responsabilidades. Estas competencias a través de una correcta gestión para su desarrollo, permiten a los colaboradores enfrentar los desafíos de manera eficiente, lo que se traduce en un mejor desempeño tanto a nivel individual como colectivo, mejorando la productividad, en virtud de que los empleados están mejor preparados para cumplir con las demandas del entorno empresarial (Durán, 2025).

El fortalecimiento de las competencias laborales influye directamente en la capacidad de adaptación de los empleados a nuevas tecnologías, procesos y metodologías dentro de la organización. En un entorno empresarial en constante cambio, contar con trabajadores capacitados es indispensable para mantener la competitividad. Las competencias laborales, al ser desarrolladas y alineadas con las necesidades estratégicas de la organización, permiten que los colaboradores se adapten rápidamente a nuevas situaciones, mejorando así la eficiencia operativa

y la capacidad de innovación de la empresa (Chicaiza *et al.*, 2023).

Las competencias laborales también promueven una cultura de calidad y excelencia dentro de la organización, debido a que cuando los trabajadores poseen las competencias necesarias para realizar sus tareas de manera efectiva, se reducen los errores y se optimiza el uso de los recursos. Esto permite que la organización ofrezca productos y servicios de mayor calidad, lo que, a su vez, mejora la satisfacción del cliente y fortalece la reputación de la empresa en el mercado. De este modo, la gestión adecuada de las competencias laborales, contribuye a la mejora continua en todos los niveles de la organización (Vera *et al.*, 2021).

El desarrollo de competencias laborales también facilita la retención del talento dentro de la organización, toda vez que cuando los trabajadores perciben que tienen oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la empresa tienden a comprometerse más con su trabajo y con los objetivos organizacionales. En este sentido, una adecuada gestión de las competencias laborales ofrece caminos claros para el avance profesional, incrementando de este modo la satisfacción laboral y reduciendo la rotación de personal. Aspecto que se torna importante en sectores con niveles de competitividad altos, donde la retención de talento es clave para el éxito a largo plazo (Vimos *et al.*, 2024).

Además, las competencias laborales son un factor indispensable para fomentar el trabajo en equipo y la colaboración dentro de la organización. Al desarrollar competencias específicas en áreas como la comunicación, la resolución de problemas y el trabajo en equipo, los trabajadores pueden interactuar de manera más efectiva, compartiendo conocimientos y recursos para lograr objetivos comunes. Esta sinergia en el trabajo grupal mejora tanto la eficiencia, como también la innovación, ya que los equipos diversificados pueden generar soluciones más creativas a los desafíos organizacionales (Toala & Bravo, 2025).

En términos estratégicos, la alineación de las competencias laborales con los objetivos organizacionales asegura que los esfuerzos individuales de los colaboradores contribuyan directamente al logro de las metas corporativas. Cuando las competencias de los empleados son coherentes con las necesidades de la organización, se mejora la coherencia y la efectividad de las acciones tomadas. La gestión proactiva de las competencias laborales, enfocada en la capacitación continua y la evaluación de las necesidades, optimiza el rendimiento organizacional y posiciona a la empresa para afrontar los retos del mercado con un equipo óptimamente capacitado y comprometido (Mestas *et al.*, 2021).

En concordancia a lo anterior expresado, se establece que desde la perspectiva de la gestión estratégica del talento humano, las competencias laborales representan el vínculo entre las capacidades individuales y los objetivos organizacionales. La evidencia teórica previamente citada, muestra que las organizaciones que alinean los procesos de selección, capacitación y evaluación con modelos de competencias logran mayores niveles de productividad, innovación y adaptación tecnológica. En sectores intensivos en coordinación operativa, como el transporte terrestre de carga, las competencias asociadas a la toma de decisiones, la comunicación y la resolución de problemas adquieren especial relevancia debido a su asociación con la continuidad del servicio y la eficiencia de los procesos logísticos.

Método

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, orientado a la medición objetiva de las variables gestión del talento humano y desempeño laboral en Transportes Vimor S.A., comparado con dos empresas competidoras de Ecuador, las cuales corresponden a la compañía de transporte de carga pesada GATUCO S.A. (Ambato) y compañía de transporte mixto, carga y pasajeros CHADE S.A. (Jipijapa), con el propósito de analizar su comportamiento y relación en el

contexto organizacional. El tipo de estudio fue descriptivo, dado que se buscó caracterizar las prácticas institucionales y el nivel de rendimiento de los colaboradores sin alterar la realidad observada. Asimismo, se adoptó un diseño no experimental, en virtud de que las variables fueron examinadas tal como se presentaron en su entorno natural, sin manipulación deliberada por parte del investigador. Este planteamiento metodológico permitió obtener información sistemática y estructurada para sustentar el análisis de los resultados.

Con respecto a la población, ésta se encuentra constituida por 5 empleados que laboran en la empresa Transportes Vimor S.A., 14 trabajadores de GATUCO S.A. y 30 colaboradores asociados de CHADE S.A., en virtud del reducido número de personas, no se aplicó fórmula de muestreo, por lo que se trabajó con el 100% del universo, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta, con su instrumento el cuestionario. Cabe señalar que, si bien se trabajó con la totalidad de colaboradores disponibles en cada organización, la diferencia en el tamaño de los grupos analizados, particularmente en el caso de Transportes Vimor S.A., limita la extrapolación de los resultados hacia otras empresas del sector, por lo que las conclusiones deben interpretarse dentro del contexto específico de las organizaciones estudiadas.

De este modo, para evaluar la gestión de talento humano, se utilizó el instrumento diseñado por Harrinson (2019) y posteriormente adaptado y validado por Rosales (2019)*, el cual consta de 25 ítems, distribuidos en 3 dimensiones: admisión de personal, capacidades, y compensación del personal. Las respuestas se obtienen mediante escala de Likert, donde la valoración es: 1 = Nunca; 2 = Casi nunca; 3 = A veces; 4 = Casi siempre; y, 5 = Siempre. Dónde la dimensión de admisión de personal y compensación de personal tienen un rango de 8-18 = Bajo; 19-29 = Moderado; y, 30-40 = Alto;

mientras que la dimensión de capacidades tiene un rango de 9-20 = bajo; 21-32 = Moderado; y, 33-45 = Alto; y, el rango global se interpreta como 25-57 = Bajo; 58-90 = Moderado; y, 91-125 = Alto. Cabe indicar que, este instrumento obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.803, resultado que se ubica dentro del rango de 0.76 a 0.89 lo que se interpreta como una fuerte confiabilidad.

Además, para verificar el desempeño laboral se aplicó un cuestionario, elaborado y validado por Quispe (2015)**, mismo que consta de 15 ítems, los cuales se encuentran distribuidos en 3 dimensiones: productividad laboral, eficacia, y eficiencia laboral. Las respuestas son medibles mediante escala de Likert, cuya valoración es: 1 = Nunca; 2 = Muy pocas veces; 3 = Algunas veces; 4 = Casi siempre; y, 5 = Siempre. Los rangos por cada dimensión se interpretan como 5-11 = Bajo; 12-18 = Medio; y, 19-25 Alto; mientras que el rango a nivel general se interpreta como 15-35 = Bajo; 36-55 = Medio; y, 56-75 = Alto. Es importante señalar que, este instrumento obtuvo un Alfa de Cronbach 0.873, lo cual se coloca en el rango de 0.76 a 0.89, información que se interpreta como una fuerte confiabilidad.

Resultados

En la presente sección se exponen los resultados obtenidos a partir de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, en correspondencia con los objetivos planteados en la investigación, cuya información se organizó de manera sistemática, considerando las variables de estudio y sus respectivas dimensiones, con el propósito de facilitar su comprensión.

* El instrumento se aplicó de forma virtual, a través de la plataforma Google Forms, cuyo link es: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScl4FpiX_RtxaBo68eM8mZdXbDHk09J0RbtcWf058_k91mzg/viewform?usp=header

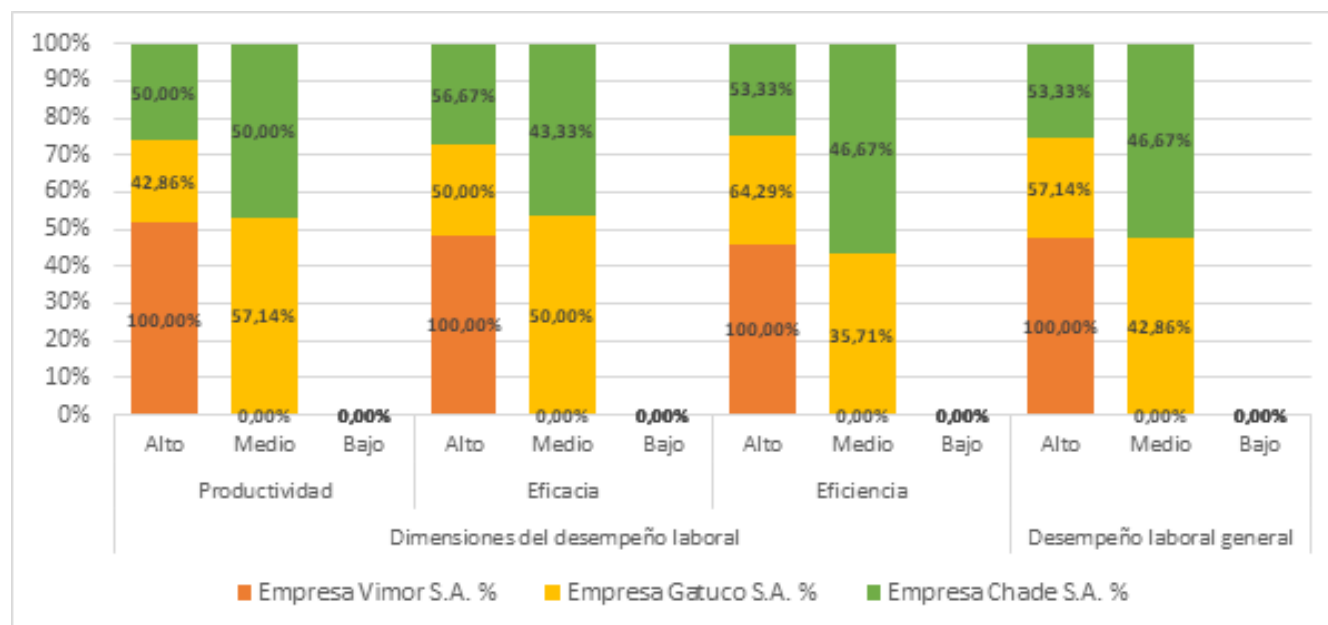
** El instrumento se aplicó de forma virtual, a través de la plataforma Google Forms, cuyo link es: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfdvvp2oofSd1brXeUSnCAIZBofczC1f0si0MCiNZLh4Z-_rQ/viewform?usp=header

Tabla 1
Matriz comparativa del desempeño laboral

			Empresas					
			Vimor S.A.		Gatuco S.A.		Chade S.A.	
							F	%
Dimensiones del desempeño laboral	Productividad	Alto	5	100.00%	6	42.86%	15	50.00%
		Medio	0	0.00%	8	57.14%	15	50.00%
		Bajo	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	Eficacia	Alto	5	100.00%	7	50.00%	17	56.67%
		Medio	0	0.00%	7	50.00%	13	43.33%
		Bajo	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	Eficiencia	Alto	5	100.00%	9	64.29%	16	53.33%
		Medio	0	0.00%	5	35.71%	14	46.67%
		Bajo	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Desempeño laboral general		Alto	5	100.00%	8	57.14%	16	53.33%
Medio		0	0.00%	6	42.86%	14	46.67%	
Bajo		0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	
Total			5	100.00%	14	100.00%	30	100.00%

Nota. Elaboración propia a partir de la información obtenida mediante la aplicación de la técnica de la encuesta.

Figura 1
Matriz comparativa del desempeño laboral



Nota. Elaboración propia a partir de la información obtenida mediante la aplicación de la técnica de la encuesta.

De acuerdo con los datos expuestos en la tabla 1 y figura 1, la dimensión de productividad evidencia un comportamiento diferenciado entre las organizaciones analizadas. Vimor S.A. concentra la totalidad de sus resultados en el nivel alto, reflejando un desempeño homogéneo y una mayor consistencia en el cumplimiento de metas operativas. Por el contrario, Gatuco S.A. y Chade S.A. presentan una distribución entre niveles alto y medio, situación que sugiere una mayor variabilidad en el rendimiento del personal y oportunidades de mejora en la estandarización de los procesos productivos.

En la dimensión de eficacia se observa nuevamente una concentración predominante en el nivel alto para Vimor S.A., lo que evidencia una adecuada alineación entre los objetivos organizacionales y los resultados alcanzados. En contraste, Gatuco S.A. y Chade S.A. registran una distribución más equilibrada entre los niveles alto y medio, reflejando diferencias en la consistencia del cumplimiento de objetivos y en la articulación de sus procesos internos.

Respecto a la eficiencia, Vimor S.A. mantiene un patrón uniforme de resultados en el nivel alto, lo que sugiere una utilización más consistente de los recursos disponibles y una relación favorable entre insumos y resultados. Por su parte, Gatuco S.A. y Chade S.A. presentan mayores niveles de heterogeneidad en la distribución de respuestas, aspecto que podría asociarse con diferencias en la optimización de recursos y en la consolidación de procedimientos operativos estandarizados.

En términos generales, el desempeño laboral presenta una mayor concentración de resultados favorables en Vimor S.A., caracterizada por la ausencia de niveles medios o bajos y por una menor dispersión entre los colaboradores evaluados. En las empresas comparadas se identifican desempeños predominantemente altos, aunque acompañados de una presencia importante del nivel medio, lo que evidencia diferencias en la consistencia del rendimiento y señala la necesidad de fortalecer los mecanismos de seguimiento, evaluación y desarrollo del talento humano.

De acuerdo con la tabla 2 y figura 2, la dimensión de admisión de personal presenta una distribución predominantemente favorable en las tres organizaciones analizadas. Vimor S.A. evidencia una mayor concentración de respuestas en el nivel alto, lo que sugiere una mayor consistencia en sus procesos de incorporación y una mejor alineación entre los perfiles seleccionados y las necesidades organizacionales. En Gatuco S.A. y Chade S.A. se observa una distribución más equilibrada entre los niveles alto y moderado, reflejando mayores niveles de heterogeneidad en las prácticas de reclutamiento y selección.

En relación con la dimensión de capacidades, los resultados muestran un predominio del nivel alto en Vimor S.A. y Gatuco S.A., lo que evidencia una orientación favorable hacia el desarrollo de competencias y el fortalecimiento de habilidades del personal. Por el contrario, Chade S.A. presenta una mayor concentración de respuestas en el nivel moderado, situación que pone de manifiesto oportunidades de mejora en los procesos de formación y consolidación de capacidades estratégicas para el desempeño organizacional.

Respecto a la compensación del personal, las tres organizaciones presentan una distribución predominantemente moderada, lo que evidencia la existencia de esquemas retributivos con posibilidades de fortalecimiento en materia de incentivos y reconocimiento laboral. No obstante, se observa una distribución relativamente equilibrada entre los niveles alto y moderado, lo que sugiere la presencia de mecanismos de compensación funcionales, aunque todavía susceptibles de optimización para fortalecer la atracción, permanencia y compromiso del talento humano.

En términos generales, la gestión del talento humano presenta una mayor concentración de resultados favorables en Vimor S.A., caracterizada por una menor dispersión entre las dimensiones evaluadas y una mayor consistencia en sus prácticas administrativas. Gatuco S.A. muestra un comportamiento similar, aunque con una distribución ligeramente

más heterogénea, mientras que Chade S.A. concentra una mayor proporción de resultados en el nivel moderado, evidenciando oportunidades de fortalecimiento en la articulación de sus procesos de gestión humana.

Tabla 2

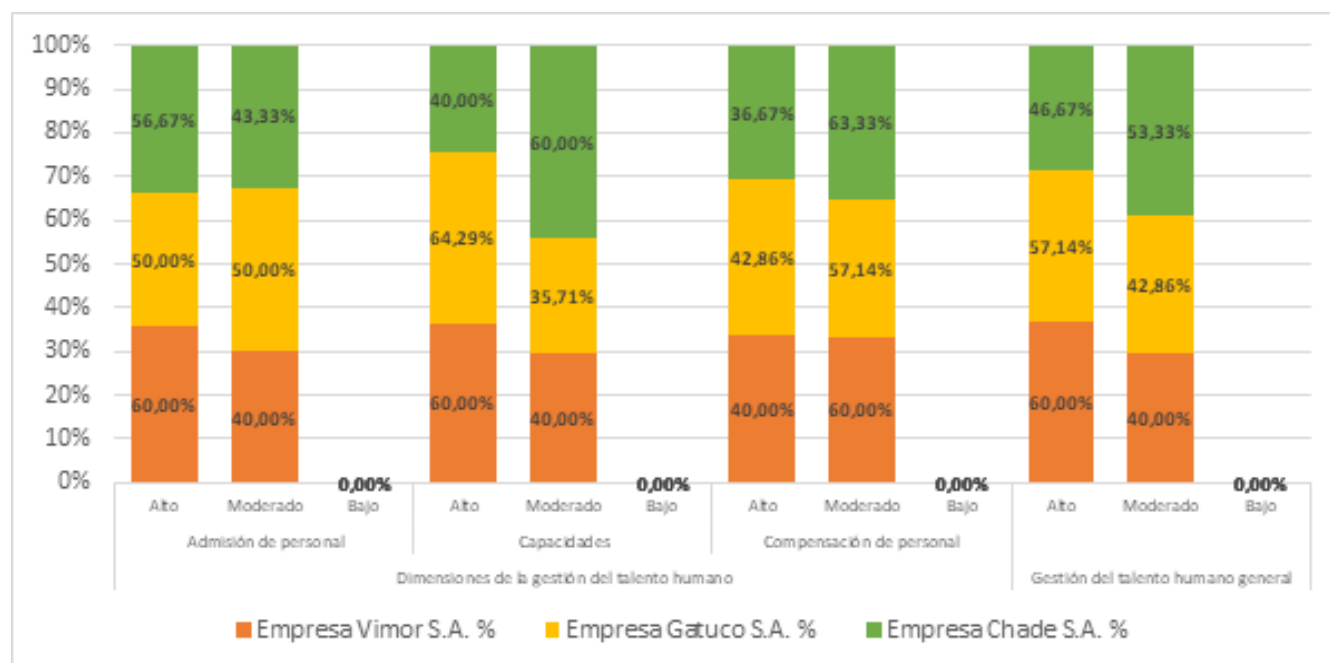
Matriz comparativa de la gestión del talento humano

			Empresas					
			Vimor S.A.		Gatuco S.A.		Chade S.A.	
			F.	%	F.	%	F	%
Dimensiones de la gestión del talento humano	Admisión de personal	Alto	3	60.00%	7	50.00%	17	56.67%
		Moderado	2	40.00%	7	50.00%	13	43.33%
		Bajo	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	Capacidades	Alto	3	60.00%	9	64.29%	12	40.00%
		Moderado	2	40.00%	5	35.71%	18	60.00%
		Bajo	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	Compensación de personal	Alto	2	40.00%	6	42.86%	11	36.67%
		Moderado	3	60.00%	8	57.14%	19	63.33%
		Bajo	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Gestión del talento humano general	Alto	3	60.00%	8	57.14%	14	46.67%	
	Moderado	2	40.00%	6	42.86%	16	53.33%	
	Bajo	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	
Total			5	100.00%	14	100.00%	30	100.00%

Nota. Elaboración propia a partir de la información obtenida mediante la aplicación de la técnica de la encuesta.

Figura 2

Matriz comparativa de la gestión del talento humano



Nota. Elaboración propia a partir de la información obtenida mediante la aplicación de la técnica de la encuesta.

Tabla 3
Correspondencia descriptiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en las organizaciones analizadas

Empresa	Gestión del Talento Humano	Desempeño laboral			Interpretación de correlación
		Productividad	Eficacia	Eficiencia	
Vimor S.A.	Admisión (Alta)	Alta	Alta	Alta	Asociación descriptiva alta: procesos de selección sólidos se reflejan en desempeño óptimo.
	Capacidades (Alta)	Alta	Alta	Alta	Formación y desarrollo impactan directamente en el rendimiento.
	Compensación (Moderada)	Alta	Alta	Alta	A pesar de ser moderada, no limita el desempeño.
Gatuco S.A.	Admisión (Alta/Moderada)	Media–Alta	Media–Alta	Media–Alta	Correspondencia moderada: selección influye, pero no de forma homogénea.
	Capacidades (Alta)	Media–Alta	Media–Alta	Media–Alta	Buen desarrollo de habilidades, pero no totalmente traducido en alto desempeño.
	Compensación (Moderada)	Media	Media	Media	Limitación en incentivos afecta motivación y rendimiento.
Chade S.A.	Admisión (Alta/Moderada)	Media–Alta	Media–Alta	Media–Alta	Relación positiva, pero con variabilidad.
	Capacidades (Moderada)	Media	Media	Media	Menor desarrollo de capacidades impacta directamente el desempeño.
	Compensación (Moderada)	Media	Media	Media	Compensación insuficiente influye en niveles intermedios de rendimiento.

Nota. Elaboración propia a partir de la información obtenida mediante la aplicación de la técnica de la encuesta y el análisis de las tablas 1 y 2, así como las figuras 1 y 2

La evidencia muestra que en Vimor S.A. existe una correspondencia entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, lo que permite inferir una correlación entre ambas variables. Los procesos de admisión estructurados y el desarrollo de capacidades se reflejan en resultados homogéneos en productividad, eficacia y eficiencia, evidenciando coherencia interna en la gestión organizacional. Aunque la compensación no alcanza el nivel más alto, su articulación con las demás prácticas permite sostener el rendimiento sin generar distorsiones. En este sentido, la empresa presenta un modelo de gestión integrado donde las dimensiones del talento humano operan de manera alineada con los objetivos institucionales. Estos resultados sugieren que las organizaciones con prácticas de gestión del talento humano más estructuradas tienden a presentar mayores niveles de desempeño laboral.

En el caso de Gatuco S.A., se identifica una relación menos consistente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, lo que sugiere una asociación moderada. Si bien existen

avances en la dimensión de capacidades, estos no se traducen de forma uniforme en todas las dimensiones del desempeño, evidenciando cierta dispersión en los resultados. La admisión de personal presenta variabilidad en su aplicación, lo que repercute en la estabilidad del rendimiento organizacional. Asimismo, la compensación mantiene un nivel intermedio que limita la consolidación de un desempeño más elevado. En conjunto, la empresa muestra una gestión parcialmente articulada, donde las prácticas implementadas no logran integrarse plenamente para maximizar el rendimiento laboral.

Por su parte, Chade S.A. presenta una asociación descriptiva más débil entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, caracterizada por una predominancia de niveles intermedios en ambas variables. La admisión de personal, aunque funcional, no evidencia un nivel de rigurosidad suficiente para garantizar resultados consistentes en el desempeño. La dimensión de capacidades se mantiene en un nivel moderado, situación que coincide con menores niveles de desempeño productivo y operativo.

De igual manera, la compensación no alcanza niveles que impulsen mejoras significativas en el rendimiento. Este comportamiento refleja una gestión del talento humano con menor grado de consolidación, lo que se traduce en un desempeño laboral heterogéneo y con oportunidades claras de fortalecimiento estructural.

Frente a los datos expuestos, es importante indicar que, si bien el análisis descriptivo permitió identificar patrones diferenciados entre las organizaciones estudiadas, la ausencia de técnicas inferenciales impide determinar la significancia estadística de las diferencias observadas, aspecto que constituye una oportunidad para futuras investigaciones en el sector.

Discusión

Transportes Vimor S.A. presenta una asociación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, particularmente en las dimensiones de productividad, eficacia y eficiencia. Este comportamiento coincide con lo reportado por Ramírez (2023) donde se establece que las organizaciones con procesos estructurados de formación, selección y evaluación logran mejores indicadores de rendimiento. De igual forma, los resultados confirman lo planteado por Cabezas & Brito (2021), quienes sostienen que la adecuada alineación entre competencias y objetivos organizacionales fortalece el desempeño de los trabajadores. En este contexto, el alto nivel de desempeño evidenciado en Vimor S.A. demuestra que la aplicación sistemática de prácticas de talento humano se asocia con mayores niveles de estabilidad operativa y mejores resultados institucionales. Los resultados obtenidos sugieren que, dentro del contexto organizacional analizado, las empresas que presentan procesos más estructurados de selección, capacitación y seguimiento del personal tienden a exhibir mayores niveles de homogeneidad en sus indicadores de desempeño laboral, aspecto que coincide con los planteamientos teóricos revisados sobre gestión estratégica del talento humano.

En relación con la dimensión de admisión de personal, los hallazgos demuestran que los

procesos de selección más estructurados presentan asociación con mayores niveles de productividad y eficacia laboral, lo que guarda relación con lo explicado por Ramírez (2023) sobre la teoría de la gestión estratégica del talento humano, la cual plantea que la incorporación adecuada del personal permite optimizar el rendimiento organizacional mediante la correspondencia entre perfil profesional y funciones laborales. Del mismo modo, los resultados respaldan lo señalado por Mestas *et al.* (2021), quienes afirman que una gestión eficiente del talento fortalece la coherencia organizacional y mejora el cumplimiento de metas. En el caso de Vimor S.A., el predominio del nivel alto en admisión de personal se refleja en niveles homogéneos de desempeño laboral, no obstante las variaciones identificadas en Gatuco S.A. y Chade S.A. permiten inferir que la falta de rigurosidad en la selección, repercute en un rendimiento menos consistente.

Respecto al desarrollo de capacidades, la evidencia obtenida sugiere que las empresas con mayores niveles de capacitación y fortalecimiento de competencias presentan mejores indicadores de eficiencia laboral. Este hallazgo coincide con lo expuesto por Durán (2025) acerca de la teoría de competencias laborales, la cual sostiene que el desarrollo continuo de habilidades incrementa la capacidad de adaptación y mejora la productividad organizacional. También se relaciona con lo expresado por Sánchez (2025) quien menciona que las organizaciones que invierten en formación continua reportan mejoras significativas en el compromiso y desempeño de sus colaboradores. En este sentido, Vimor S.A. y Gatuco S.A. reflejan resultados favorables en capacidades y desempeño; sin embargo, en Gatuco S.A. no se evidencia una traducción completamente homogénea hacia niveles altos de rendimiento, con lo que se puede interpretar que la capacitación, aunque indispensable, requiere complementarse con mecanismos de seguimiento y liderazgo organizacional para maximizar su impacto.

En cuanto a la compensación del personal, los resultados evidencian predominio de niveles moderados en las tres empresas

analizadas, situación que influye directamente en la motivación y estabilidad del desempeño laboral. Este comportamiento se relaciona con la teoría de los dos factores de Herzberg, donde se establece que las condiciones salariales y los incentivos constituyen factores higiénicos necesarios para evitar insatisfacción laboral (Tejedor *et al.*, 2025). De igual manera, los hallazgos coinciden con la afirmación de la ausencia de oportunidades de crecimiento y reconocimiento afecta negativamente la motivación de los trabajadores (INEC, 2025). Aunque Vimor S.A. mantiene altos niveles de desempeño pese a una compensación moderada, esto parece estar equiparado por otras dimensiones fortalecidas, como la capacitación y la admisión del personal. En cambio, en Chade S.A. la limitada consolidación de incentivos se refleja en mayores niveles intermedios de productividad y eficiencia.

Por otra parte, la relación identificada entre gestión del talento humano y desempeño laboral confirma los postulados de la teoría motivacional de Maslow, la cual sostiene que las personas alcanzan mayores niveles de compromiso cuando sus necesidades laborales y profesionales son satisfechas progresivamente (Madero, 2023). Los resultados obtenidos evidencian que Vimor S.A. logra un entorno organizacional estable, donde los trabajadores presentan altos niveles de desempeño debido a mejores condiciones de desarrollo y alineación institucional, lo que coincide con lo planteado por Tuya *et al.* (2025), quienes señalan que la motivación y el reconocimiento fortalecen el compromiso y el rendimiento de los colaboradores. Desde una perspectiva crítica, los resultados permiten inferir que las empresas competidoras aún presentan limitaciones para consolidar ambientes laborales capaces de potenciar plenamente la motivación intrínseca del personal, donde las diferencias en desempeño reflejan no solo aspectos operativos, sino también desigualdades en la gestión humana.

Asimismo, los hallazgos relacionados con la eficacia y eficiencia laboral respaldan la importancia de la evaluación de desempeño como herramienta de mejora continua. En la

teoría revisada se establece que la evaluación sistemática permite identificar fortalezas, corregir debilidades y orientar estrategias de capacitación y desarrollo (Baque & Cañarte, 2023). Los resultados de Vimor S.A. reflejan precisamente una estructura organizacional donde el seguimiento del desempeño contribuye al cumplimiento eficiente de los objetivos institucionales. En contraste, Gatuco S.A. y Chade S.A. presentan niveles medios que evidencian limitaciones en el control y monitoreo del rendimiento laboral. Por lo tanto, se confirma que las organizaciones que aplican procesos constantes de retroalimentación logran consolidar mayores niveles de productividad y estabilidad operativa, de tal forma que la evaluación del desempeño debe asumirse como un proceso estratégico y permanente dentro de la gestión del talento humano.

En concordancia a lo anterior, la investigación confirma que la integración entre admisión de personal, desarrollo de capacidades y compensación constituye un elemento determinante para fortalecer el desempeño laboral en el sector del transporte de carga pesada. Estos resultados coinciden con lo expuesto por Monci (2024) que señala que las empresas con estrategias claras de gestión humana experimentan mayores niveles de productividad y competitividad. Del mismo modo, los hallazgos respaldan la postura de Ramírez (2023), quien afirma que la gestión del talento humano debe concebirse como un sistema integral orientado al crecimiento organizacional. En este sentido, Vimor S.A. evidencia una mayor coherencia entre sus procesos administrativos y sus resultados laborales, mientras que las empresas competidoras muestran debilidades en la articulación de sus prácticas internas, por lo que se puede inferir que las organizaciones que gestionan el talento humano de manera fragmentada presentan mayores dificultades para alcanzar desempeños homogéneos y sostenibles en entornos altamente competitivos.

Conclusiones

La gestión del talento humano constituye un factor decisivo en el fortalecimiento del desempeño laboral dentro del sector de transporte terrestre de carga pesada. Los resultados evidencian que Transportes Vimor S.A. mantiene mayores niveles de productividad, eficacia y eficiencia debido a la aplicación de procesos más estructurados de admisión, capacitación y evaluación del personal, mientras que las empresas competidoras reflejaron niveles predominantemente moderados, asociados a debilidades en la consolidación de políticas de desarrollo humano, lo que demuestra que la adecuada articulación de estrategias administrativas orientadas al talento humano favorece la estabilidad operativa y el cumplimiento organizacional. En consecuencia, el rendimiento institucional depende tanto de factores técnicos o logísticos, como también de la gestión estratégica del personal.

Los procesos de admisión de personal y fortalecimiento de capacidades presentan asociación con la calidad del desempeño laboral, toda vez que de las organizaciones analizadas que implementan mecanismos de selección rigurosos y programas permanentes de capacitación logran mayor coherencia entre las competencias del trabajador y las exigencias del cargo. En el caso de Vimor S.A., esta relación permite mantener resultados homogéneos en todas las dimensiones evaluadas, mientras que en las empresas competidoras se identificaron variaciones que evidencian menor consolidación organizacional. De esta manera, se confirma que el desarrollo continuo de competencias representa un elemento indispensable para incrementar la competitividad y la eficiencia empresarial, con lo que además, se establece que la capacitación aislada resulta insuficiente si no se complementa con liderazgo, seguimiento y evaluación constante del desempeño.

Por otra parte, la dimensión de la compensación del personal evidencia que las tres empresas mantienen niveles moderados en sus sistemas de incentivos y reconocimiento laboral. Aunque Vimor S.A. logra sostener altos niveles

de desempeño, los resultados permiten inferir que el fortalecimiento de políticas retributivas podría incrementar aún más la motivación y el compromiso organizacional. En Gatuco S.A. y Chade S.A., las limitaciones en compensación se reflejan en mayores niveles intermedios de productividad y eficiencia, afectando la estabilidad del rendimiento laboral, lo que permite concluir que las políticas retributivas y de reconocimiento constituyen instrumentos estratégicos para la consolidación del capital humano. En este sentido, la sostenibilidad organizacional requiere estructuras de compensación capaces de retener talento y fortalecer el sentido de pertenencia institucional.

La integración entre admisión de personal, desarrollo de capacidades, compensación y evaluación del desempeño configura un sistema organizacional que favorece mayores niveles de estabilidad y rendimiento laboral en las empresas analizadas, razón por la cual la gestión del talento humano debe asumirse como un proceso estratégico permanente y no únicamente como una función administrativa de apoyo. Bajo este contexto, el principal aporte del estudio consiste en proporcionar evidencia empírica aplicada sobre la gestión del talento humano y su correspondencia con el desempeño laboral en empresas ecuatorianas dedicadas al transporte terrestre de carga pesada, sector sobre el cual existe limitada documentación académica a nivel nacional. Si bien la investigación no propone nuevos desarrollos teóricos ni metodológicos, contribuye a ampliar el conocimiento contextual disponible sobre las dinámicas de gestión humana en actividades logísticas y operativas, identificando diferencias en el grado de estructuración de los procesos de selección, capacitación y compensación entre organizaciones del mismo sector económico.

Cabe señalar que, si bien la investigación aporta evidencia empírica contextual sobre la gestión del talento humano en empresas ecuatorianas dedicadas al transporte terrestre de carga, sus resultados deben interpretarse considerando ciertas limitaciones metodológicas. El reducido número de organizaciones participantes, las diferencias en

el tamaño de las plantillas laborales y el carácter descriptivo y transversal del estudio restringen la extrapolación de los hallazgos hacia otras realidades empresariales del sector y limitan la identificación de asociaciones estadísticamente robustas entre las variables analizadas. En consecuencia, futuras investigaciones podrían incorporar muestras más amplias y homogéneas, diseños longitudinales y técnicas inferenciales que permitan profundizar en la comprensión de las dinámicas entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en organizaciones logísticas y de transporte.

Referencias Bibliográficas

- Baque, M. A., & Cañarte, L. T. (2023). Gestión del talento humano en el desempeño laboral docente. *Revista Ciencia & Sociedad*, 3(2), 99-121. <https://cienciaysociedaduatf.com/index.php/ciesocieuatf/es/article/view/73/55>
- Cabezas, C. B., & Brito, J. G. (2021). La gestión del talento humano para un rendimiento laboral efectivo. *Revista Polo del Conocimiento*, 6(11), 742-761. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i11.3296>
- Cámara de Comercio de Quito. (2021). *Informe sobre la frecuencia y efectividad de la capacitación en empresas ecuatorianas*. Quito, Ecuador: CCQ.
- Campoverde, R. B. (2022). *Competencias de gestión de los directivos que inciden en el cumplimiento de metas de las PYMES del sector textil en Cuenca, Ecuador [Tesis Doctoral]*. Repositorio Institucional de la Universidad Autónoma de Nuevo León: <http://eprints.uanl.mx/23128/1/1080242105b.pdf>
- Chicaiza, E. M., Salazar, C. N., & Chávez, H. F. (2023). Gestión del talento humano y el desempeño laboral: Caso de estudio “Lácteos Maribella”. *Religación: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 8(35), 1-21. <https://doi.org/10.46652/rng.v8i35.1002>
- Durán, J. E. (2025). Gestión de talento humano y el desarrollo de competencias laborales para el éxito de las organizaciones. *Revista Polo del Conocimiento*, 10(1), 371-390. <https://doi.org/10.23857/pc.v10i1.8683>
- García, J., Gómez, L., & Robledo, M. (2021). Los modelos de gestión del recurso humano como herramienta de productividad en las PYMES colombianas. *Revista del Área Andina*, 1(1), 1-24. <https://digitk.areandina.edu.co/server/api/core/bitstreams/d4981060-a131-48df-bbed-db7b72675438/content>
- Harrison, G. C. (2019). *Gestión del talento humano con relación al control de calidad de de servicio de la Empresa Valuaciones Maneras SAC [Tesis de Maestría]*. Repositorio Institucional de la Universidad San Ignacio de Loyola: <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8650a24a-cd63-4fe4-b3f9-0561450b8828/content>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2025). *Encuesta de Fuerza Laboral*. Sitio Web Oficial del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC): <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-enemdu/>
- Ludeña, S. J. (2025). Interacciones entre justicia organizacional, cultura organizacional y gestión del talento humano. *Revista Andina de Investigaciones en Ciencias Económicas y Empresariales*, 2(2), 183-218. <https://doi.org/10.62776/rse.v2i1.41>
- Macías, F. I., & García, M. C. (2025). Cultura organizacional y su incidencia en la gestión de talento humano del terminal portuario de Manta. *Revista Polo del Conocimiento*, 10(6), 3292-3306. <https://doi.org/10.23857/pc.v10i6.9916>
- Madero, S. (2023). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Revista Contaduría y Administración*, 68(1), 235-259. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.3416>
- 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. <http://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/7/180>
- Monci, S. (2024). El ROI de la experiencia del empleado: una guía para su implementación con impacto financiero. *People Kult*, 1(1), 1-12. <https://www.peoplekult.com/post/the-roi-of-employee-experience-a-guide-to-implementation-financial-impact>
- Muñoz, S. C., Varas, C. F., Cusme, C. M., Quinaluisa, N. V., & Cadena, D. I. (2025). Papel fundamental de la cultura organizacional en la gestión del talento humano. *South Florida Journal of Development*, 6(11), 1-12. <https://doi.org/10.46932/sfjdv6n11-008>
- Paredes, C. A. (2025). Influencia de la motivación del personal en la gestión administrativa y en el rendimiento organizativo. *NovaRua: Revista Universitaria de Administración*, 17(30), 109-134. <https://doi.org/10.20983/novarua.2025.30.5>
- Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de pacucha, Andahuaylas [Tesis de Maestría]*. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional José María Arguedas: <https://n9.cl/8jox1>
- Ramírez, W. E. (2023). Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual. *INNOVA Research Journal*, 8(2), 83-106. <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n2.2023.2234>
- Rosales, H. E. (2019). *Gestión del talento humano y calidad de atención al usuario en las oficinas del Servicio Administrativo y Tributario - Lima [Tesis de Maestría]*. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Educación: <https://repositorio.une.edu.pe/server/api/core/bitstreams/213ed1bc-23d8-4447-a24b-190923d4b78d/content>
- Sánchez, E. (2025). Metaanálisis: Gestión del talento humano y desempeño laboral en Latinoamérica (2010-2024). *Revista Acta Peruana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 1(1), 41-49. <https://doi.org/10.5281/zenodo.18351924>
- Santana, Y. M., & Chávez, T. (2024). Cultura organizacional en la gestión de talento humano de las Pymes, cantón Santa Elena. *Journal Business Science*, 5(1), 161-175. <https://doi.org/10.56124/jbs.v5i1.011>
- Tejedor, V. E., Murillo, A. I., & Cedeño, E. R. (2025). Gestión del talento humano desde una perspectiva motivacional: Teorías, prácticas y desafíos organizacionales. *Revista Synergía*, 4(2), 653-668. <https://doi.org/10.48204/synergia.v4n2.8576>
- Ticahuanca, F. I., & Mamani, B. R. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 8(1), 86-98. <https://doi.org/10.17162/riva.v8i1.1633>
- Toala, S. P., & Bravo, G. G. (2025). Gestión de talento humano en el impacto del desempeño laboral. *Revista Científica Arbitrada de Investigación en Comunicación, Marketing y Empresa REICOMUNICAR*, 8(15), 652-664. <https://doi.org/10.46296/rc.v8i15.0349>
- Tuya, D., Chumpitaz, H. E., Espinoza, E. N., & Espinoza, M. A. (2025). Relación entre gestión del talento humano, motivación y desempeño laboral en un hospital público peruano. *Revista Impulso*, 5(9), 322-337. <https://doi.org/10.59659/impulso.v5i9.86>
- Vera, K. V., Romero, E. M., & García, R. E. (2021). Desempeño y gestión por competencias del talento humano en la Fundación Fondo Ecuatoriano Popularum Progressio. *Revista Uniandes Episteme*, 8(3), 350-363. <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1969/1747>
- Vimos, K. E., García, J. I., Esparza, S. S., & Ramírez, N. B. (2024). Evaluación del desempeño del talento humano por competencias, estrategias para mejorar la productividad. *Código Científico: Revista de Investigación*, 5(1), 299-325.

[https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v5/
n1/384](https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v5/n1/384)

UNEMI

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

593 Digital Publisher
CEIT
ISSN 2588-0705



Quito, 13 de julio del 2026

Estimados

Yuri Elizabeth Barrera Mayorga

Daniel Antonio Mena Muñoz

Presente

V11-N4-4168

Reciban un cordial saludo del equipo de la revista 593 Digital Publisher CEIT, ISSN# 2588-0705, esta revista es indexada en Latindex con catálogo v2.0, su proceso contempla un arbitraje de pares ciegos y es multidisciplinar, evalúa la pertinencia en la calidad de investigación y sus dinámicas propias relacionadas al tema de estudio, con el fin de garantizar estándares de exigencia académica.

Este documento certifica que ha concluido la fase de revisión de pares, por lo tanto, el artículo fue aceptado para la publicación en el V11-N4, edición continua, por los autores **Yuri Barrera, Daniel Mena**, con el tema **"Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el Sector de Transporte Terrestre de Carga: Un Análisis Comparativo entre Transportes Vimor S.A. y Empresas Competidoras en Ecuador"**, cuyos resultados obedecen a un proceso de investigación previo del/os autor/es.

doi.org/10.33386/593dp.2026.4.4168

Agradecemos su publicación y le deseamos éxitos en su carrera como investigadores.

Renato Revelo Dr.(c)

Editor General



Nota: La única forma de validar este documento es por medio del QR.

www.593dp.com
Quito-Ecuador
Email: revista@593dp.com