

Resumen

En el entorno empresarial actual, altamente competitivo, la gestión del talento humano es un factor crítico para el éxito organizacional, ante la cual, la capacitación del personal es esencial para desarrollar su potencial, influyendo directamente en su desempeño. La presente investigación tuvo como objetivo determinar la incidencia de la capacitación de Talento Humano en el desempeño laboral de las empresas de Economía Popular y Solidaria del cantón Lago Agrio, provincia de Sucumbíos. Para esto, se utilizó un estudio de diseño no experimental, de alcance descriptivo y correlacional, de enfoque cuantitativo y de corte transversal, a una población compuesta por 330 organizaciones no financieras de la EPS. La información se levantó a una muestra de 178 organizaciones (al 5% de error y 95% de confianza), mediante la encuesta, para lo cual se utilizó un cuestionario basado en la Escala de capacitación laboral de Schmidt (2004) y la Escala de desempeño laboral de Na-Nan, Chaiprasit y Pukkeeree (2018). Los resultados del estudio revelaron un destacado nivel de logro, alcanzando un 79,2% para la capacitación del talento humano y un 79,1% para el desempeño laboral. La aplicación del coeficiente de correlación de Pearson mostró una relación significativa (+0,817) entre la capacitación y el desempeño laboral, validando la hipótesis planteada. Como estrategias de mejora, se propusieron acciones como fortalecer el apoyo organizacional, diversificar programas formativos, optimizar el personal y la carga de trabajo, entre otras.

Palabras clave: talento humano, desempeño laboral, capacitación, procesos de gestión de talento humano.

Abstract

In today's highly competitive business environment, human talent management is a critical factor for organizational success, making staff training essential to develop their potential and directly influence their performance. This research aimed to determine the impact of human talent training on the work performance of Popular and Solidarity Economy companies in the Lago Agrio canton, Sucumbíos province. To achieve this, a non-experimental, descriptive and correlational study was used, with a quantitative approach and a cross-sectional design, for a population of 330 non-financial EPS organizations. The information was collected from a sample of 178 organizations (at a 5% error and 95% confidence level), using a survey for which a questionnaire based on Schmidt's Job Training Survey (2004) that measure organizational support for training, employee feelings about training, and employee satisfaction with training; and the Comprehensive Employee Job Performance Scale of Na-Nan, Chaiprasit and Pukkeeree (2018) was used. The study results revealed a remarkable level of achievement, reaching 79.2% for human talent training and 79.1% for work performance. The application of Pearson's correlation coefficient showed a significant relationship (+0.817) between training and work performance, validating the proposed hypothesis. As improvement strategies, actions such as strengthening organizational support, diversifying training programs, optimizing staff and workload, among others, were proposed.

Keywords: human talent, job performance, training, human talent management processes.