

<https://doi.org/10.69639/arandu.v12i1.860>

Administración del talento humano en una empresa de administración de energía eléctrica ubicada en Cañete, 2025

Human Talent Management in an Electric Power Management Company Located in Cañete, 2025

Pamela Briana Pacheco Quispe

pamelapacheco940@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0001-6731-5774>

Facultad de Ciencias Administrativas

Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Perú – Lima

Artículo recibido: 10 enero 2025

- Aceptado para publicación: 20 febrero 2025

Conflictos de intereses: Ninguno que declarar

RESUMEN

La administración del talento humano es clave para el éxito organizacional, ya que influye en el desempeño laboral y la productividad. Diversos estudios a nivel internacional y en América Latina han identificado problemas comunes en la gestión del talento humano, como la falta de inversión en capacitación, deficiencias en selección y reclutamiento, y la baja motivación laboral. En el contexto peruano, se observan limitaciones en la formación y el reconocimiento de los trabajadores, lo que afecta su rendimiento. El estudio busca medir el nivel de administración del talento humano en una empresa de energía eléctrica en Cañete en 2025. Se enfoca en cinco dimensiones: reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y supervisión. Se utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y transversal. La muestra incluyó a 80 trabajadores, quienes respondieron un cuestionario con escala Likert. La validez del instrumento fue confirmada por expertos y la confiabilidad alcanzó un Alfa de Cronbach de 0.89. Los resultados muestran que el 48% de los encuestados percibe una administración del talento humano en nivel alto, el 40% en nivel medio y el 12% en nivel bajo, lo que indica oportunidades de mejora en capacitación y motivación. En cuanto a las dimensiones específicas, la selección y la capacitación presentan mayor proporción en niveles medios, sugiriendo la necesidad de fortalecer estos procesos. Se recomienda implementar estrategias de desarrollo profesional para optimizar la gestión del talento humano.

Palabras clave: gestión del talento humano, desempeño laboral, capacitación, motivación, selección

ABSTRACT

Human talent management is key to organizational success, as it influences work performance and productivity. Various studies at the international level and in Latin America have identified common issues in human talent management, such as a lack of investment in training, deficiencies in selection and recruitment, and low work motivation. In the Peruvian context, there are limitations in employee training and recognition, which affect their performance. This study aims to measure the level of human talent management in an electric power company in Cañete in 2025. It focuses on five dimensions: recruitment, selection, training, rewards, and supervision. A quantitative approach was used, with a non-experimental, cross-sectional design. The sample included 80 employees who answered a questionnaire with a Likert scale. The validity of the instrument was confirmed by experts, and its reliability reached a Cronbach's Alpha of 0.89. The results show that 48% of respondents perceive human talent management at a high level, 40% at a medium level, and 12% at a low level, indicating opportunities for improvement in training and motivation. Regarding specific dimensions, selection and training have the highest proportion at medium levels, suggesting the need to strengthen these processes. It is recommended to implement professional development strategies to optimize human talent management.

Keywords: human talent management, job performance, training, motivation, selection

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la administración del talento humano se ha convertido en un factor clave para el éxito organizacional, ya que permite captar, retener y desarrollar al capital humano, considerado el activo más valioso de las empresas. La gestión estratégica del talento humano es fundamental para mejorar el desempeño laboral, fortalecer la productividad y garantizar la eficiencia operativa (Bohórquez et al., 2022).

Las organizaciones enfrentan diversos desafíos relacionados con la administración del talento humano y su impacto en el desempeño laboral. La baja eficiencia y rentabilidad, derivadas de un rendimiento laboral deficiente, generan preocupación entre los empleadores, quienes buscan implementar estrategias para optimizar el desempeño de sus trabajadores y, en consecuencia, el de la organización en su conjunto (García, 2023).

A nivel internacional, diferentes estudios evidencian problemáticas comunes en la gestión del talento humano. En Arabia Saudita, Alrashedi (2024) identifica la escasa inversión en el desarrollo del talento y la deficiente selección de gerentes como factores que afectan el rendimiento laboral. En la India, Koppa et al. (2024) destacan los obstáculos para la adquisición de talento y la limitación de recursos como barreras significativas. En Bangladesh, Gazi et al. (2024) señalan que el estrés laboral, el ausentismo y la alta rotación de personal tienen efectos negativos en el desempeño de los trabajadores. Por su parte, Liu et al. (2024), en China, encuentran que la presión psicológica y la baja motivación laboral conducen al agotamiento y afectan el crecimiento empresarial.

En América Latina, Porrúa et al. (2021) sostienen que la inversión en talento humano es insuficiente, ya que las empresas priorizan el desarrollo tecnológico. Su estudio revela que el 64% de los gerentes expresan insatisfacción con las habilidades de su personal, lo que refleja problemas en la selección y contratación. En Chile, Roa et al. (2024) identifican que la inestabilidad del clima laboral, la falta de reconocimiento del personal, la deficiente gestión del desarrollo de conocimientos y la insatisfacción laboral impactan negativamente en el rendimiento de los trabajadores.

En el contexto peruano, Pacherras et al. (2024) indican que muchas empresas no brindan capacitaciones adecuadas para enfrentar los cambios laborales, evidenciando falencias en la administración del talento humano. Asimismo, Flores et al. (2024) destacan que el desequilibrio entre esfuerzo y recompensa afecta la salud física y psicológica de los trabajadores, lo que repercute en el desempeño organizacional.

La administración del talento humano es un aspecto clave dentro de la gestión empresarial, enfocado en optimizar el potencial de los trabajadores para mejorar la productividad organizacional. Rebaza e Infantas (2023) destacan que esta administración implica gestionar con las personas, estableciendo políticas y prácticas dirigidas a potenciar sus capacidades. Del mismo

modo, Del Río et al. (2022) enfatizan la importancia de desarrollar programas que fortalezcan el talento humano, permitiendo la implementación de estrategias que optimicen la gestión laboral. En esta línea, Colcha et al. (2021) destacan que la administración del talento humano se basa en procesos secuenciales que consideran a las personas como el pilar fundamental para alcanzar la eficiencia y productividad empresarial. Gaspar (2021) refuerza esta idea al definir la administración del talento humano como el elemento clave para gestionar de manera efectiva los recursos humanos dentro de la organización.

Para evaluar la administración del talento humano, se identifican cinco dimensiones principales: reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y supervisión.

El reclutamiento, según Gaspar (2021), es un proceso de comunicación en el que las organizaciones informan sobre oportunidades laborales y atraen candidatos calificados. Colcha et al. (2021) lo consideran como una estrategia de marketing donde la organización ofrece oportunidades a individuos con las características deseadas, estableciendo un sistema de información para conectar talento con las necesidades empresariales.

En cuanto a la selección, Gaspar (2021) indica que es el proceso mediante el cual se elige al candidato más idóneo, evaluando su idoneidad mediante diversas fases. Barriga y Cortez (2021) resaltan que este proceso permite a las organizaciones elegir al mejor postulante con base en criterios predefinidos y necesidades del mercado, utilizando información obtenida de diversas fuentes.

La capacitación es otro elemento fundamental, definido por Gaspar (2021) como un procedimiento estructurado para mejorar el desempeño de los empleados mediante la transmisión de conocimientos, el fortalecimiento de habilidades y la modificación de actitudes. Rodríguez et al. (2023) agregan que la capacitación debe ser continua para garantizar el desarrollo constante del talento humano.

Respecto a la recompensa, Gaspar (2021) menciona que se trata de la retribución financiera o no financiera que los empleados reciben por sus servicios. Andrade et al. (2022) enfatizan que este proceso es fundamental para motivar a los trabajadores y alinear sus objetivos con los de la organización, mejorando así el compromiso y la productividad.

Finalmente, la supervisión es esencial para evaluar el desempeño laboral. Gaspar (2021) señala que permite valorar las actividades realizadas y el aporte individual al desarrollo organizacional. Villadiego y Calics (2022) destacan que la supervisión es clave para garantizar el cumplimiento de las tareas asignadas y tomar medidas correctivas cuando sea necesario, asegurando la competitividad y eficiencia de la organización.

Debido a su importancia, la presente investigación tuvo como problema general: ¿en qué nivel se encuentra la administración del talento humano en una empresa de administración de energía eléctrica ubicada en Cañete, 2025? Los problemas específicos fueron:

1. ¿En qué nivel se encuentra el reclutamiento del talento humano en una empresa de administración de energía eléctrica ubicada en Cañete, 2025?
2. ¿En qué nivel se encuentra la selección del talento humano en una empresa de administración de energía eléctrica ubicada en Cañete, 2025?
3. ¿En qué nivel se encuentra la capacitación del talento humano en una empresa de administración de energía eléctrica ubicada en Cañete, 2025?
4. ¿En qué nivel se encuentra la recompensa del talento humano en una empresa de administración de energía eléctrica ubicada en Cañete, 2025?
5. ¿En qué nivel se encuentra la supervisión del talento humano en una empresa de administración de energía eléctrica ubicada en Cañete, 2025?

Es esencial que la empresa de administración de energía eléctrica de estudio aborde estas problemáticas, ya que la desmotivación de los empleados puede llevar a la fuga de talento y afectar la estabilidad de la organización. Para ello, se recomienda la implementación de un plan estratégico de talento humano que incluya políticas y subsistemas adecuados para la gestión de los trabajadores. Este plan debe mejorar la percepción de los colaboradores respecto a los procesos de administración del talento, fortalecer sus habilidades y conocimientos, y optimizar su eficacia y desempeño laboral.

Ante estas problemáticas, la presente investigación tiene como objetivo: Medir el nivel de la administración del talento humano en una empresa de administración de energía eléctrica ubicada en Cañete, 2025. Los objetivos específicos fueron:

1. Medir el nivel del reclutamiento del talento humano en una empresa de administración de energía eléctrica ubicada en Cañete, 2025.
2. Medir el nivel de la selección del talento humano en una empresa de administración de energía eléctrica ubicada en Cañete, 2025.
3. Medir el nivel de la capacitación del talento humano en una empresa de administración de energía eléctrica ubicada en Cañete, 2025.
4. Medir el nivel de la recompensa del talento humano en una empresa de administración de energía eléctrica ubicada en Cañete, 2025.
5. Medir el nivel de la supervisión del talento humano en una empresa de administración de energía eléctrica ubicada en Cañete, 2025.

MATERIALES Y MÉTODOS

El presente estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo (Hernández y Mendoza, 2023), dado que se basa en la recolección y análisis de datos numéricos para describir la administración del talento humano en una empresa de administración de energía eléctrica ubicada en Cañete. Este enfoque permite realizar mediciones objetivas y obtener resultados replicables.

El tipo de investigación es básica, ya que busca ampliar el conocimiento sobre la gestión del talento humano sin intervenir directamente en la realidad estudiada (Hernández y Mendoza, 2023). El nivel de la investigación es descriptivo, pues tiene como objetivo caracterizar la administración del talento humano en la empresa en cuestión, identificando sus principales dimensiones y cómo estas se manifiestan en el contexto organizacional.

El diseño de la investigación es no experimental y de corte transversal. No experimental porque no se manipulan variables, sino que se observan y analizan tal como se presentan en su entorno natural (Hernández y Mendoza, 2023). Asimismo, el estudio es de corte transversal, ya que la recolección de datos se realizó en un único momento en el tiempo, específicamente en el año 2025.

La población del estudio estuvo conformada por un total de 100 trabajadores de la empresa de administración de energía eléctrica, según el registro de planillas a inicio de enero de 2025. La muestra fue calculada probabilísticamente, obteniéndose un total de 80 trabajadores seleccionados de manera aleatoria, lo que asegura la representatividad de los resultados.

Para la recolección de datos, se utilizó la técnica de la encuesta, la cual se aplicó en modalidad virtual con el objetivo de facilitar la participación de los trabajadores y optimizar el proceso de recopilación de información.

El instrumento utilizado fue un cuestionario estructurado con un total de 36 ítems, diseñados bajo la escala Likert de cinco opciones de respuesta (1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Totalmente de acuerdo). Este cuestionario permitió evaluar las dimensiones de la administración del talento humano, tales como reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y supervisión.

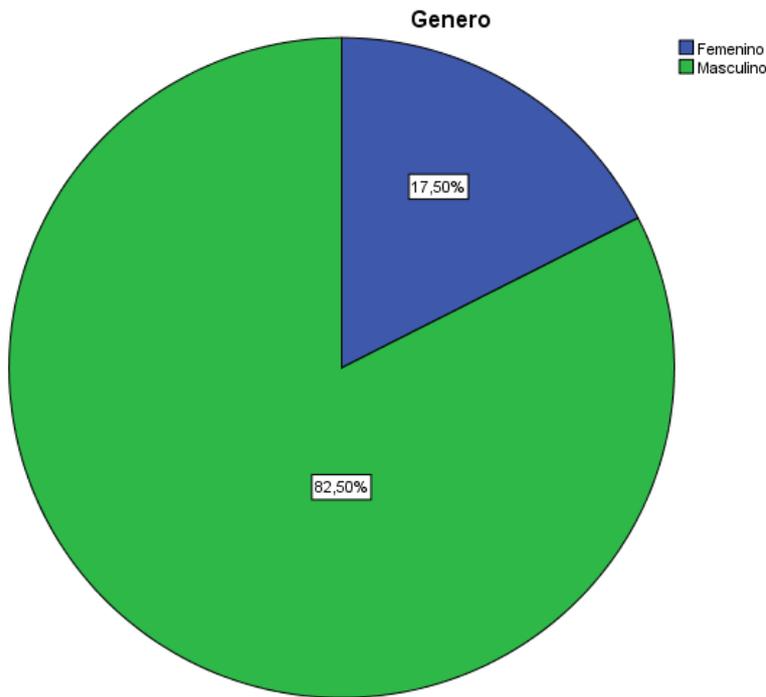
Para garantizar la validez del instrumento, este fue sometido a juicio de expertos, quienes evaluaron la pertinencia, claridad y relevancia de cada ítem en relación con las dimensiones de estudio. Se contó con la participación de tres especialistas en gestión del talento humano y metodologías de investigación, quienes validaron el contenido del cuestionario, asegurando su adecuación para medir la variable en estudio.

En cuanto a la confiabilidad, se realizó una prueba piloto con una muestra de 20 trabajadores que no formaron parte de la muestra definitiva. Mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, se obtuvo un valor de 0.89, lo que indica un nivel de confiabilidad alto, garantizando la consistencia interna del instrumento.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

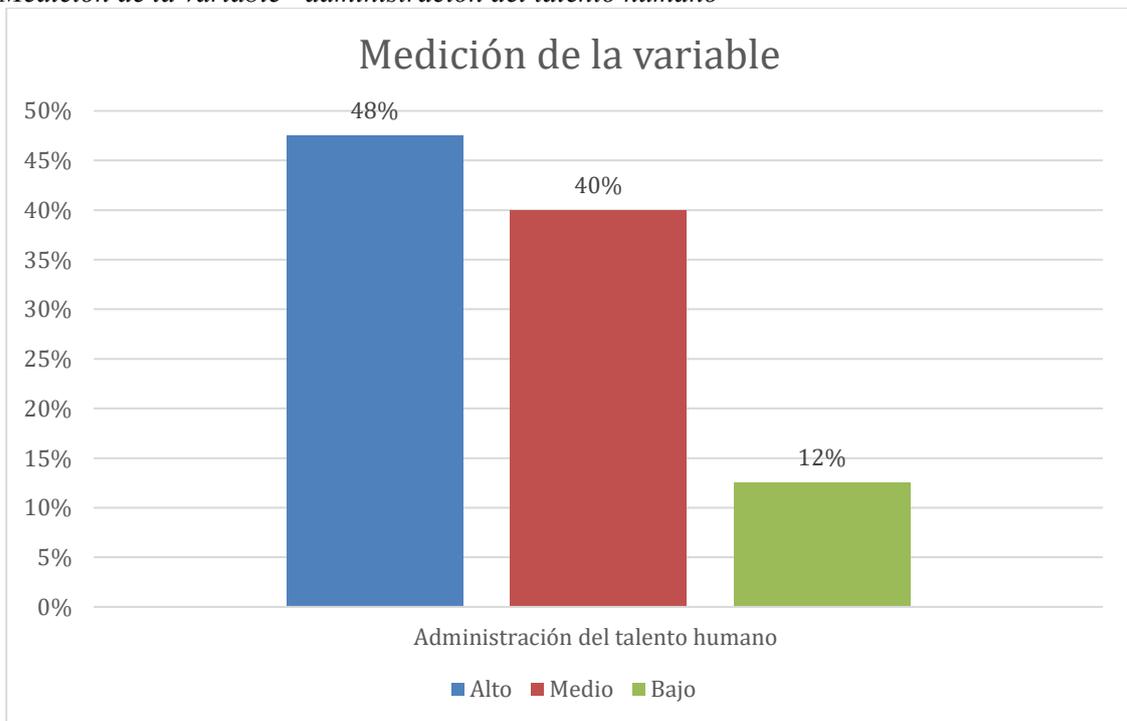
De acuerdo con los hallazgos demográficos, se identificó que 14 encuestados (17,5%) son de género femenino, mientras que los 66 restantes (82,5%) son de género masculino. Esto se puede ver gráficamente en la Figura 1.

Figura 1
Segmentación por género de la muestra



En cuanto al objetivo general, que fue medir el nivel de la administración del talento humano en una empresa de administración de energía eléctrica ubicada en Cañete, 2025. Se identificó que se encuentra percibida en nivel alto por el 48% de los encuestados, nivel medio por el 40%, y nivel bajo por el 12%, como se muestra en la Figura 2.

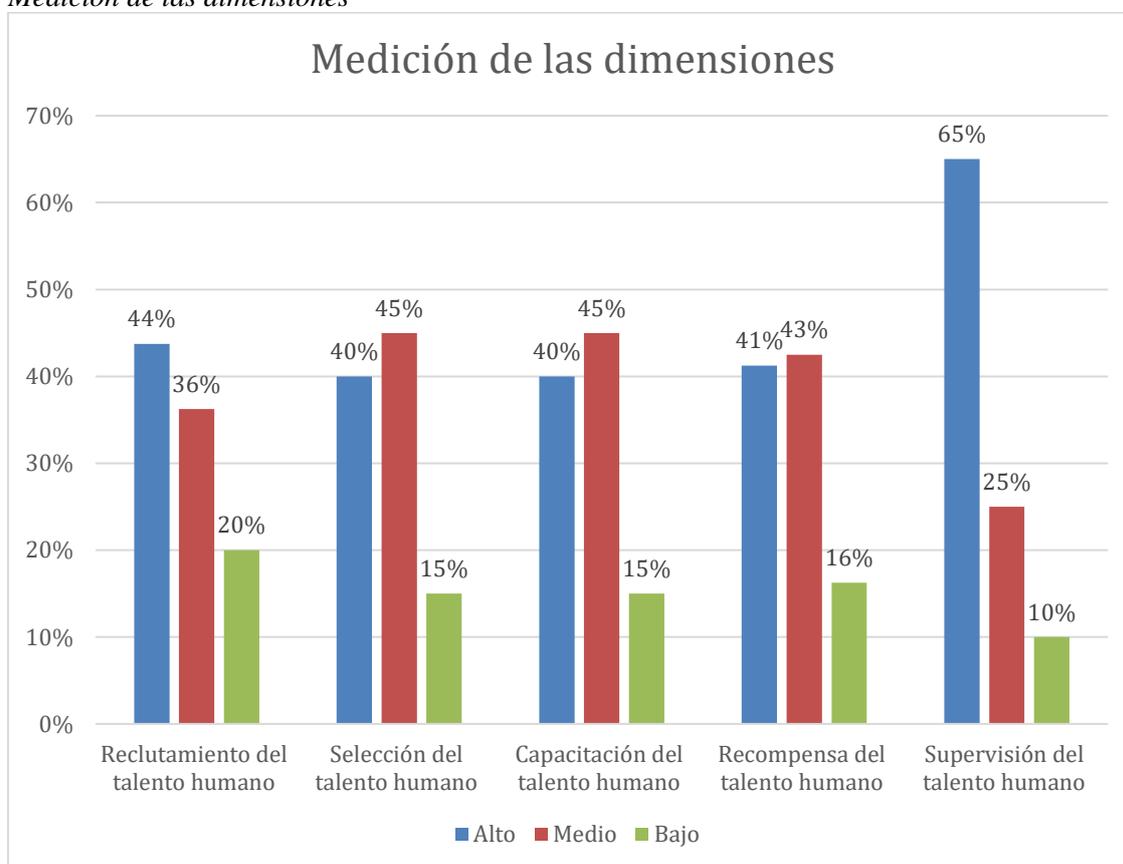
Figura 2
Medición de la variable “administración del talento humano”



Estos hallazgos reflejan una percepción mayormente favorable sobre la administración del talento humano en la empresa. Sin embargo, el hecho de que un 40% de los encuestados la valore en un nivel medio y un 12% en un nivel bajo sugiere la existencia de oportunidades de mejora. Aspectos como el desarrollo profesional, la capacitación continua y la motivación laboral podrían ser factores clave para optimizar la gestión del talento humano. En este sentido, es recomendable implementar estrategias que permitan fortalecer las prácticas actuales y abordar las posibles deficiencias identificadas en los grupos que tienen una percepción menos favorable.

En cuanto a los objetivos específicos, se pudo medir las dimensiones reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y supervisión del talento humano. Los resultados se encuentran en la Figura 3.

Figura 3
Medición de las dimensiones



Reclutamiento del talento humano: Respecto a los procesos de reclutamiento, el 44% de los encuestados los clasifica en un nivel alto, el 36% en un nivel medio y el 20% en un nivel bajo. Si bien la mayoría tiene una opinión positiva, uno de cada cinco considera que este proceso podría optimizarse.

El 40% de los encuestados evalúa la selección del talento humano como alta, mientras que el 45% la sitúa en un nivel medio y el 15% en un nivel bajo. La presencia de una mayor proporción en el nivel medio sugiere que el proceso podría beneficiarse de ajustes para mejorar su efectividad.

En cuanto a la capacitación, el 40% de los encuestados considera que está en un nivel alto, el 45% en un nivel medio y el 15% en un nivel bajo. Esto sugiere que, aunque la capacitación es bien valorada, aún hay margen de mejora para garantizar un mayor impacto en el desarrollo de los colaboradores.

En relación con las recompensas, el 41% de los encuestados percibe este aspecto en un nivel alto, el 43% en un nivel medio y el 16% en un nivel bajo. Aunque la diferencia entre los niveles es pequeña, la percepción de aquellos que consideran las recompensas insuficientes sugiere la necesidad de evaluar y ajustar las estrategias de incentivo.

La supervisión es la dimensión mejor evaluada, con un 65% de los encuestados clasificándola en un nivel alto, un 25% en un nivel medio y solo un 10% en un nivel bajo. Estos resultados reflejan una percepción positiva de los mecanismos de supervisión implementados, lo que puede contribuir a una mejor gestión del talento humano en la organización.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos coinciden con estudios previos a nivel internacional y regional. Al igual que en la investigación de Alrashedi (2024) en Arabia Saudita, donde se identificó que la falta de inversión en desarrollo del talento afecta el rendimiento laboral, en la presente investigación se evidencia que una proporción significativa de los encuestados percibe deficiencias en la selección y capacitación del talento humano. De manera similar, los hallazgos de Koppa et al. (2024) en la India, que destacan limitaciones en la adquisición de talento y recursos, encuentran paralelismo en la necesidad de fortalecer el proceso de reclutamiento en la empresa estudiada.

En el contexto latinoamericano, los resultados de la presente investigación también se alinean con los estudios de Porrúa et al. (2021) y Roa et al. (2024), que identifican la falta de inversión en capital humano y la inestabilidad del clima laboral como factores que afectan la motivación y desempeño de los trabajadores. En particular, los hallazgos en el contexto peruano, como los reportados por Pacherres et al. (2024), refuerzan la idea de que las capacitaciones insuficientes son una barrera para la optimización del talento humano.

En cuanto a las dimensiones específicas evaluadas, la supervisión obtuvo la mejor valoración, lo que indica que la organización cuenta con mecanismos adecuados para monitorear el desempeño de sus colaboradores. Sin embargo, el reclutamiento, la selección, la capacitación y las recompensas presentan áreas de oportunidad que requieren atención. La percepción de los encuestados sugiere que, si bien existen esfuerzos en estas dimensiones, su efectividad podría mejorar a través de estrategias más estructuradas y orientadas al desarrollo continuo del talento humano.

Recomendaciones

Fortalecer los procesos de reclutamiento y selección por medio de la implementación de criterios más rigurosos y objetivos en la selección de personal, considerando herramientas de evaluación basadas en competencias y pruebas de desempeño.

Mejorar los programas de capacitación mediante el diseño de planes de formación continua adaptados a las necesidades de los colaboradores, promoviendo la actualización constante de habilidades y conocimientos.

Optimizar el sistema de recompensas a través de la implementación de esquemas de incentivos que motiven a los empleados, incluyendo beneficios tangibles e intangibles, como bonificaciones por desempeño, reconocimiento laboral y oportunidades de crecimiento profesional.

Reforzar las estrategias de supervisión, mediante evaluaciones periódicas del desempeño y retroalimentación efectiva que faciliten la mejora continua.

Fomentar un clima organizacional positivo a través del desarrollo de iniciativas que promuevan la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral, tales como programas de bienestar, actividades de integración y canales de comunicación efectivos.

REFERENCIAS

- Alrashedi, A. (2024). Talent identification for revolutionizing human resource management in Saudi Arabia's logistics industry. *Acta logistica*, 11(02), 185-196. <https://doi.org/10.22306/al.v11i2.496>
- Andrade, P., Ledesma, G., Parrales, V. y Aguirre, M. (2022). Gestión de talento humano para la eficiencia laboral en las haciendas bananeras de la provincia de Los Ríos. *Journal of Science and Research: Revista Ciencia e Investigación*, 7(1). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8429006>
- Barriga, M. y Cortez, C. (2021). Percepción del liderazgo transformacional y gestión del talento humano en el personal administrativo de una Universidad Privada De Lima. *TecnoHumanismo*, 1(9). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8179020>
- Bohórquez, E., Benavides, V., Caiche, W. y Benavides, A. (2022). Strategic Management of Human Talent and Job Performance: Policies and Human Talent Subsystems for the Growth and Development of MIPYMES. En M. Zambrano Vizuete, M. Botto-Tobar, A. Diaz Cadena, & B. Durakovic (Eds.), *Innovation and Research—A Driving Force for Socio-Econo-Technological Development* (Vol. 511, pp. 587-599). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-031-11438-0_47
- Colcha, J., Tapia, L., Romero, M. y Chiriboga, P. (2021). Gestión del talento humano, uso TIC'S y su relación con el desempeño laboral. Caso práctico: Constructora general Services S.A. *Polo del Conocimiento*, 6(7), 824-844. <https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2890/6219>
- Del Río, J., Acosta, R., Santis, M. y Machado, J. (2022). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. *Información Tecnológica*, 33(2), 13-20. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v33n2/0718-0764-infotec-33-02-13.pdf>
- Flores, P. N., Hanco, D. E., Quispe, V. A. y Yana, M. (2024). Estrés y desempeño laboral: Análisis desde la visión de colaboradores ocupantes de cargos administrativos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(Especial 11), 622-636. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.e11.37>
- García, J. D. (2023). Human talent management and job performance: A non-experimental study in an interregional clinic. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 4(4), e23054. <https://doi.org/10.51798/sijis.v4i4.711>
- Gaspar, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del Conocimiento*, 6(8), 318-329. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2942/6404>

- Gazi, Md. A. I., Yusof, M. F., Islam, Md. A., Amin, M. B. y Senathirajah, A. R. B. S. (2024). Analyzing the impact of employee job satisfaction on their job behavior in the industrial setting: An analysis from the perspective of job performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 10(4), 100427. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100427>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2023). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (2 ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Koppa, K., Sood, G., Harikumar, P., Mishra, S. y Agrawal, S. (2024). A review of talent management and human resource practices in the context of small and medium enterprises. *Multidisciplinary Reviews*, 6, 2023ss094. <https://doi.org/10.31893/multirev.2023ss094>
- Liu, J., Xu, R. y Wang, Z. (2024). The effects of psychological capital, work engagement and job autonomy on job performance in platform flexible employees. *Scientific Reports*, 14(1), 18434. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-69484-3>
- Pacherres, M. Á. A., Ladera-Castañeda, M., Chacchi, D. V. G., Sotelo, C. G. M., Pacherres, P. A. y Pacherres, J. H. A. (2024). Human Talent Management in the Development of Work Skills in the Framework of The SDG in a Hospital in Peru. *Journal of Lifestyle and SDGs Review*, 4(1), e01958. <https://doi.org/10.47172/2965-730X.SDGsReview.v4.n00.pe01958>
- Porrúa, M., Lafuente, M., Mosqueira, E., Roseth, B. y Reyes, A. (2021). *Transformación digital y empleo público: El futuro del trabajo del gobierno*. Inter-American Development Bank. <https://doi.org/10.18235/0003245>
- Rebaza, J. y Infantas, C. (2023). Coaching en la gestión del talento humano del personal docente universitario. *Revista Científica SEARCHING de Ciencias Humanas y Sociales*, 4(1), 67-80. <https://revista.uct.edu.pe/index.php/searching/article/view/407/456>
- Roa, R., Araya, L., Rubio, A. y Moraga, H. (2024). Desempeño Laboral: Una revisión sistemática de la literatura desde un análisis cuantitativo. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(Especial 11), 684-706. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.e11.41>
- Rodriguez, M., Perla, D., Aliaga, M., Rodriguez, R. y Sánchez, S. (2023). Gestión del talento humano y calidad de la educación híbrida en la Educación Básica Regular peruana. *Apuntes Universitarios*, 13(3). <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/1275/1006>
- Villadiego, L. y Calics, L. (2022). La gestión del talento humano: Elemento catalizador del éxito en las organizaciones actuales. *Revista Dialogus*, 9, 67-85. <https://revistas.umecit.edu.pa/index.php/dialogus/article/view/731>