



UNIVERSIDAD
AUTONOMA
DE ICA

RESOLUCIÓN N° 136-2006-CONAFU

RESOLUCIÓN N° 432-2014-CONAFU

FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS
ORGANIZACIONES PRIVADAS**

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

PRESENTADO POR:

BACH. YERSSI YONNEL MESTANZA SOLORZANO

ASESOR:

DRA. CAMPOS MARTINEZ, Silvana Rosario

CHINCHA PERÚ, 2018

DEDICATORIA

A MIS PADRES QUE SON EL MOTOR DE PODER CULMINAR
MI CARRERA Y DE ÈSTA MANERA SEGUIR
ADELANTE N TODOS MIS PROPÓSITOS Y METAS

A DIOS, POR SOBRE TODAS LAS COSAS,
QUIEN SI EL NO HUBIESE SIDO POSIBLE
QUE YO EXISTA Y QUE PUEDA REALIZAR Y CUMPLIR MIS METAS

RESUMEN

Con mi trabajo de Investigación quiero demostrar cuán importante que existe entre Gestión del Talento en las organizaciones privadas.

El enunciado del problema fue ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Empresa Cartavio S.A.A., Provincia de Ascope -2015?; y siendo la hipótesis: La relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A. es directa.

La población objeto de estudio estuvo conformada por 300 trabajadores de área de fábrica, se aplicó el muestreo probabilístico aleatorio simple obteniendo una muestra de 101 trabajadores.

El diseño de investigación aplicado fue descriptivo correlacional. Para la recolección de datos se aplicó la encuesta, utilizando como instrumento el cuestionario.

Los resultados más relevantes fueron: los directivos califican como regular la productividad de los trabajadores, en tanto que los trabajadores califican como regular la gestión del talento humano, resultados que son corroborados con la prueba estadística Chi Cuadrado, cuyo valor es $<0,05$ lo cual indica que existe una relación directa.

Palabras claves: Gestión del talento humano y productividad

Palabras clave: Diseño y elaboración, Plan estratégico, diagnóstico interno y externo.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
RESUMEN	3
INDICE	4
I. INTRODUCCIÓN	7
II. PROBLEMÁTICA DE LA INVESTIGACIÓN	9
2.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	9
2.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	10
2.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	10
2.4. VARIABLES	10
III. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	12
3.1. OBJETIVO GENERAL	12
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	12
IV. MARCO TEÓRICO	14
4.1. MARCO TEÓRICO	14
4.1.1. TALENTO HUMANO	14
4.1.2. OBJETIVOS DE LA GESTION DE TALENTO HUMANO	15
4.1.3. MODELO DE GESTION DE TALENTO HUMANO	16
4.1.4. PRODUCTIVIDAD	17
V. MÉTODOS O PROCEDIMIENTOS	19
5.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	19
5.1.1. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN	19
5.1.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	19

VI. RESULTADOS	21
VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	23
7.1. CONCLUSIONES	23
7.2. RECOMENDACIONES	23
BIBLIOGRAFÍA	25
ANEXOS	

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

En el Perú, la gestión de talento humano en las empresas privadas, es toda una agrupación conformado por procesos de la organización, debidamente creados para desarrollar, gestionar, mantener a los trabajadores.

Es decir, todo esto se basa en obtener resultados óptimos del negocio con el apoyo de los trabajadores y de esta manera el objetivo es lograr la ejecución de la estrategia, teniendo como fin un balance entre los trabajadores, el planteamiento humano, el progreso profesional de los trabajadores y el logro de todas las metas trazadas.

Definitivamente las condiciones de vida y laborales que tenga el trabajador, así como el nivel del desempeño se encuentra en la actualidad en un desgaste progresivo de la situación económica y laboral de los trabajadores que hace que se vea disminuido su desempeño profesional.

En el sistema que estamos tratando en este trabajo, siempre es medido por el desempeño de los trabajadores a través de diferentes pasos, como capacitaciones, talleres y principalmente el apoyo, esto para que permita tener una clara visión de los objetivos, distintas competencias con el propósito y único fin de alcanzar el existo organizacional como personal.

CAPÍTULO II

PROBLEMÁTICA DE LA

INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO II: PROBLEMÁTICA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Actualmente las características del horizonte empresarial en el Perú y el mundo, es el crecimiento de la magnitud de las distintas competencias, prácticamente en los distintos sectores de la actividad.

De esta manera el resultado de la competencia en la que viven las empresas, es mucha, día a día nos vemos y nos encontramos en mercados competitivos, siendo esto que existen 1000 empresas brindando el mismo servicio, el cual hace que las empresas podría producir más, si su trabajo era reconocido con incentivos, de acuerdo a las metas que cumplían y/o producían, esto sería un premio a la productividad, que en muchas empresas está logrando metas increíbles y satisfacción del personal en reconocer su trabajo premiándolos.

De ésta manera, se puede decir que hay un lazo entre empleador y trabajador, y si se da un incentivo y/o premio valorando el esfuerzo, el trabajo, la dedicación que ellos ponen para obtener un resultado esperado, sacando a relucir el esfuerzo, dedicación y el potencial de cada uno de ellos.

Muy importante también es la capacitación del personal, con distintos talleres, para su formación personal y profesional.

La gestión de talento humano, en las empresas privadas aplica en la mayoría por competencias laborales a los administrativos y no a los empleados, esto hace que muchas empresas no logren sus objetivos, no logrando los estándares de calidad con la que deben de cumplir.

Sin lugar a duda, el equipo humano en las empresas, es la mejor estrategia que toda empresa tiene, aunque muchas empresas no le dan el verdadero valor, por cuanto no se dan cuenta de que un clima laboral dentro de la empresa es el éxito de ella, logrando a tener niveles altos de productividad, muchos empresarios son indiferentes ante esta situación, la mayoría de ellos culpan a los trabajadores por no realizar su trabajo, no siendo ese el problema.

2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Está ligada la Gestión de talento Humano y la productividad de los trabajadores de una empresa?

2.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:

2.3.1 **Teórica:** El modelo de gestión por competencias de Gonzáles (2006,p.35), siendo un modelo integral del Talento Humano, que indica que a las competencias debemos darle un valor agregado.

2.3.2 **Social:** Es un trabajo que en todo momento valora la situación del trabajador, por cuanto es lo más importante dentro de la sociedad, lo que diferencia a una empresa de otra son sus trabajadores.

2.3.3 **Practica:** Para que toda empresa logre sus metas, objetivos, es que deben tener en primer lugar a sus trabajadores, desde cómo se siente, su predisposición y siempre estar evaluándolos y si es necesario realizar cambios en provecho del trabajador y de la empresa.

2.4 VARIABLES

- **Independiente (causa)**

Importancia de la Gestión de talento Humano.

- **Dependiente (efecto)**

Mejorar la eficiencia o eficacia de la organización y su strabajadores.

CAPÍTULO III

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO III: OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la influencia en cuanto a los trabajadores de una empresa y la gestión del talento Humano.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar la productividad actual de la empresa
- Determinar el nivel de productividad de los trabajadores de la Empresa.
- Determinar el nivel de productividad de la empresa después de capacitaciones, talleres sobre Gestión de talento Humano.

CAPÍTULO IV

MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO IV: MARCO TEÓRICO

4.1. MARCO TEÓRICO

4.1.1. Talento Humano

Esto significa al proceso que despliega e integra nuevos métodos al trabajo, asimismo capacita y apoya al talento humano que existe en la empresa.

Para García, Sánchez & Zapata (2008), afirman:

Es la actividad empresarial estratégica compuesta por un conjunto de políticas, planes, programas y actividades realizadas por una organización con el objeto de obtener, motivar, retribuir y desarrollar a las personas que requieren en sus diferentes estructuras para crear una estructura organizacional donde se equilibren los diferentes intereses y se logren los objetivos y metas organizacionales de la empresa (p.16).

Para Chiavenato (2009) sostiene:

La gestión del talento humano es un campo muy sensible para la mentalidad predominante en las organizaciones. Depende de las contingencias y las situaciones en razón de diversos aspectos, como la cultura que existe en cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología que utiliza, los procesos internos, el estilo de administración utilizado y de infinidad de otras variables importantes. (pp. 7-8).

Por consiguiente, la gestión de talento humano, es sumamente importante para las empresas que desean alcanzar sus metas y sobre todo el éxito.

Inicia desde el contrato de un trabajador que tenga el perfil para lo cual ha sido contratado, asimismo capacitarlos adecuadamente y de la mano proporcionarles el ambiente adecuado, con esto se alcanzara una buena productividad en la empresa.

4.1.2. Objetivos de la Gestión del Talento Humano

De acuerdo a la teoría de Chiavenato (2009), las empresas que son exitosas es porque tiene como principal objetivo al trabajador, son ellos quien son importantes para una organización. Los trabajadores reducen o aumentan las debilidades y fortalezas de una empresa, de la manera que son tratados, es un trabajo conjunto de recursos humanos, servicio social y otras áreas inmersas en este tema.

4.1.2.1. Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y a realizar su misión.

Chiavenato (2009, p.11), claramente dice que la principal función de la Oficina de Recursos Humanos, es un elemento fundamental en las empresas de hoy, antes se ordenaba a los trabajadores por conseguir las metas, dando órdenes sin pedirles la opinión de ellos, siendo muchas veces buenas alternativas, que ahora ya se toma en cuenta.

4.1.2.2. Proporcionar competitividad a la Empresa.

Aquí juega mucho el papel de la Oficina de Recursos Humanos, encontrando en cada trabajador sus debilidades y fortalezas y sacarle el mayor provecho a eso, encontrando y sacando de ello los más productivo de cada uno, con ello es beneficioso tanto para el trabajador, el cliente y la empresa, quedando claro que saber desarrollar las distintas habilidades del trabajador hace que todo sea más eficiente como lo que se requiere y necesita para una organización exitosa.

Mercados internacionales, al mismo tiempo mantener o aumentar las ganancias de las personas tal como lo afirma Chiavenato (2009).

4.1.2.3 Proporcionar a la organización personas bien entrenadas y motivadas.

La función principal de la Oficina de Recursos Humanos de toda empresa es tener a los trabajadores en constantes capacitaciones y preparación a su personal, esto debe ir de la mano con los bonos, reconocimientos, nada mejor que ser premiado por un buen trabajo, eso motiva al trabajador y a los compañeros.

4.1.2.4 Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo.

Definitivamente la calidad de vida del trabajador tiene que tenerse en cuenta en la libertad de expresión y autonomía en cuanto a la toma de decisiones, teniendo un ambiente dentro de su empresa que sea agradable, las horas establecidas de acuerdo a ley y sobretodo darles la oportunidad de dar ideas y tomar en cuenta su opinión, esto hará que existe un clima laboral agradable.

4.1.3. Modelo de Gestión del Talento Humano por Competencias

4.1.3.1. Gestión por competencias

Estamos viviendo en un constante cambio, con enfoques distintos, adquiriendo distintos conocimientos, desarrollando distintas competencias, esto con la finalidad de brindarles diferenciación a las empresas, se le llama un modelo integral, llegando hacer una ventaja competitiva.

Para Alles (2008, p.79), un esquema global por competencias debe relacionarse con toda la organización y con todos los procesos. Acotando además que no es posible pensar en un modelo de gestión por competencias sin que se vean afectados y/o modificados todos los procesos de Recursos Humanos.

4.1.4. Productividad

4.1.4.1. Definición

Prokopenko (2001), afirma: “aunque la productividad puede significar cosas diferentes para diferentes personas, el concepto básico es siempre la relación entre la cantidad y calidad de bienes o servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados para producirlos” (p. 3).

4.1.4.2. Beneficios de la Productividad

Reflejar eficientes niveles de productividad dentro de una organización será principal responsabilidad y objetivos de los directivos (Robbins & Judge, 2009).

CAPÍTULO V

MÉTODOS O

PROCEDIMIENTOS

CAPÍTULO V: MÉTODOS O PROCEDIMIENTOS

5.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1.1. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN

En el presente trabajo de investigación se utilizó la investigación no experimental, puesto que se puede apreciar la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para que sean analizados con posterioridad.

5.1.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación es descriptivo, para posteriormente tener un diagnóstico y realizar con las herramientas necesarias lograr diseñar y elaborar el plan estratégico.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS

CAPÍTULO VI: RESULTADOS

DISEÑO DE LA INVESTIGACION

El presente trabajo de investigación es del tipo descriptivo.

En el presente trabajo de investigación, identificando la gestión de talento humano, así como la productividad actual de la empresa y luego el resultado final con los cambios que se sugerirán, identificando el talento humano del personal.

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES Y

RECOMENDACIONES

CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1. CONCLUSIONES

- Definitivamente la productividad y la gestión de talento humano es un lazo que debe estar unido siempre.
- El nivel de productividad de la empresa actualmente y después que se tome conocimiento y se aplique a la empresa en gestión de talento humano.
- El nivel de gestión de talento humano en las organizaciones, puesto que muchos empresarios no le dan la importancia que se requiere sobre este tema y el beneficio de cambio cuando se pone en práctica.

7.2. RECOMENDACIONES

- Se recomienda capacitar en primer lugar a los directivos, luego a los trabajadores para que tomen conciencia de el tema tan importante que este la gestión de Talento Humano.
- Encargar a la Oficina de Recursos Humanos de las empresas, estén en constantes capacitaciones talleres y sobretodo estar pendiente del trabajador mientras eso estén bien y a gusto, definitivamente el trabajo y el resultado será le mejor.
- Se recomienda estar en constante seguimiento de una vez iniciado el proceso de cambio, se continúe con ellos, esto se verá reflejado en los resultados de manera mensual, bimestral o trimestral para poder darse cuenta que si funciona.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA

- Olga Lucía Jaramillo Naranjo Trabajadora Social de la Universidad de Caldas; especialista en Administración de Recursos Humanos de la Universidad de Manizales y Magíster en Administración de Empresas de la Universidad del Norte. Docente de esta última universidad. Dirección postal: A.A. 1569, Barranquilla (Colombia). oljarami@uninorte.edu.com.
- Gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa cartavio s.a.a. Provincia de ascope- 2015/ Jesús Armas R y Lisette Asencio H.
- <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/125718/acs1de1.pdf>
- <http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/04/importancia-de-la-gestion-del-talento-humano/>
- <https://blog.peoplenext.com.mx/importancia-de-la-gestion-de-talento-humano-en-la-empresa>

ANEXOS