

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL VIVERO GÉNESIS, SEDE TRUJILLO

MANAGEMENT OF HUMAN TALENT AND ITS IMPACT ON THE WORK PERFORMANCE OF THE WORKERS AT VIVERO GÉNESIS, TRUJILLO HEADQUARTERS

**Goicochea Vigo, Stefany¹
Melgar Kemper, Romina²
Alpaca Salvador, Hugo³**

Recibido: 11 de octubre de 2019

Aceptado: 22 de octubre de 2019

-
- 1 Estudiante Goicochea Vigo, Stefany- Universidad Privada Antenor Orrego, correo electrónico: gvigo@upao.edu.pe
 - 2 Estudiante Melgar Kemper, Romina - Universidad Privada Antenor Orrego, correo electrónico: mkemper6@upao.edu.pe
 - 3 Magister en Administración Alpaca Salvador, Hugo – Docente, Universidad Privada Antenor Orrego, correo electrónico: halpacas@upao.edu.pe

RESUMEN

La presente investigación busca evaluar el impacto de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores del Vivero Génesis, dicha investigación tuvo como población muestral a los 35 colaboradores de la empresa Vivero Génesis, mismos que estuvieron sujetos a la resolución de un cuestionario cerrado tipo Likert , el estudio llega a la conclusión de que la gestión del talento humano del Vivero Génesis, sede Trujillo impacta en el desempeño laboral de sus trabajadores a través de la inducción y capacitaciones que brinda la empresa, sobre todo en las temporadas altas de producción

Palabras claves: gestión del talento humano, desempeño laboral, trabajadores

ABSTRACT

The present investigation seeks to evaluate the impact of human talent management on the work performance of the workers of the Vivero Genesis, said research had as a sample population the 35 employees of the Vivero Genesis company, same as the subjects subject to the resolution of a closed Likert questionnaire, the study concludes the management of the human talent of the Genesis Nursery, Trujillo headquarters impacting on the work performance of its workers through the induction and training provided by the company, especially in the high seasons of production

Keywords: human talent management, work performance, workers.

I. Introducción

La investigación propuesta desarrolla la problemática existente en las organizaciones respecto al recuso humano, actualmente conocido como Talento humano y el impacto que esta variable posee sobre el desempeño laboral, para la presente investigación se ha tomado a bien la ejecución del conocimiento en la empresa Vivero Genesis con sede en la ciudad de Trujillo, teniendo como objetivo principal la relación que existe entre ambas variables considerando la dependencia existente entre ellas; considerando como variable independiente a la gestión del talento humano encargada de la selección, capacitación y retención del personal; y como variable dependiente al desempeño laboral la cual representa una herramienta que mide el concepto que tienen, tanto los proveedores como los clientes internos respecto a la organización.

La población sujeta al presente estudio considera a la empresa Vivero Génesis y la totalidad de colaboradores que trabajan en dicha empresa, asimismo se considera como objetivo general el determinar el impacto de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores del Vivero Génesis Sede Trujillo 2018; como específicos se consideró: determinar los factores que impactan en la gestión del talento humano del Vivero Génesis Sede Trujillo 2018 y determinar qué elementos afectan al desempeño de los trabajadores del Vivero Génesis Sede Trujillo 2018. El tipo de investigación que se desarrolla es descriptivo; con un enfoque cuantitativo y de corte transversal.

Como aspecto fundamental y sustento teórico la investigación considera la teoría de Lledó (2016), quien menciona que la gestión del talento humano es la una de las actividades más importantes dentro de la organización o empresa y el saber cómo dirigirlo correctamente es un pilar fundamental para el desarrollo exitoso de los procesos, asimismo dicho autor detalla que la gestión del talento humano es idear, constituir, integrar, direccionar y vigilar las metodologías que inicien un mejor trabajo por parte de los colaboradores, proporcionando el cumplimiento de las metas de la entidad, para logra su permanencia en esta actividad (Dessler, 2018).

Otra referencia de renombre que considera la investigación es la aseveración de Chiavenato (2009), quien menciona que el desempeño laboral es una herramienta que mide el concepto que tienen, tanto los proveedores como los clientes internos, de un colaborador. Esta herramienta brinda información sobre su desempeño y sus competencias individuales con el fi-n de identi-ficar áreas de mejora continua que incrementen su colaboración al logro de los objetivos de la empresa. Por ende, una correcta gestión del talento humano ayuda a que los trabajadores se desenvuelvan correctamente y que se eleve su desempeño laboral.

II. Materiales y métodos

2.1 MATERIALES

La metodología que se realizó para este trabajo fue aplicativa y explicativa ya que fue una investigación de campo, además la población está constituida por los trabajadores del Vivero Génesis.

Teniendo una población de 35 trabajadores, la muestra estará en función del total poblacional.



Donde

X: Gestión de recursos humanos Y: Desempeño laboral

2.2 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

- Encuesta y como instrumento el cuestionario aplicado a la población de colaboradores que trabajan en Vivero Genesis.

III. Resultados y discusión

3.1 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Tabla 1: Inducción a los trabajadores en sus funciones

Calificación	Trabajadores	Porcentaje
a. Totalmente de acuerdo	25	71%
b. De acuerdo	10	29%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
d. En desacuerdo	0	0%
e. Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	35	100%

En la tabla 1 se muestra que el 71% de los trabajadores está totalmente de acuerdo cuando son consultados de si existe una apropiada inducción a los trabajadores en sus labores, mientras el 29% está de acuerdo, considerando un 0% de colaboradores en desacuerdo respecto a este indicador

Tabla 2: Las capacitaciones mejoran el desempeño

Calificación	Trabajadores	Porcentaje
a. Totalmente de acuerdo	30	86%
b. De acuerdo	5	14%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
d. En desacuerdo	0	0%
e. Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	35	100%

Es visible que en la tabla dos se muestra un 86% de colaboradores totalmente de acuerdo en que las capacitaciones ayudan a mejorar el desempeño dentro de la organización, mientras que un 14% están de acuerdo que son de utilidad, como se observa nuevamente el indicador no es rechazado por ningún encuestado.

Tabla 3: Motivación del trabajo en equipo en el logro de las metas

Calificación	Trabajadores	Porcentaje
a. Totalmente de acuerdo	23	66%
b. De acuerdo	12	34%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0%
d. En desacuerdo	0	0%
e. Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	35	100%

En la tabla se puede observar un índice mayor al 50% (66%) de colaboradores manifiestan que la motivación del trabajo en equipo permite lograr adecuadamente las metas propuestas por la organización, y un 34% están de acuerdo con ello.

Tabla 4: El supervisor tiene buena relación con sus trabajadores

Calificación	Trabajadores	Porcentaje
a. Totalmente de acuerdo	23	66%
b. De acuerdo	8	23%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	11%
d. En desacuerdo	0	0%
e. Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	35	100%

La tabla 4 establece una aceptación del 66% respecto a la importancia de tener una buena relación con el supervisor, manifestando también un 11% que este tema se torna indiferente para efectos de su desempeño laboral.

Tabla 5: La buena comunicación favorece el desempeño de los trabajadores

Calificación	Trabajadores	Porcentaje
a. Totalmente de acuerdo	13	38%
b. De acuerdo	11	31%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	31%
d. En desacuerdo	0	0%
e. Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	35	100%

La figura 5 nos muestra una aceptación del 38% frente a la pregunta respecto a si la comunicación favorece el desempeño de los colaboradores encontrando en este porcentaje que sí están de acuerdo, asimismo un 31% de colaboradores consideran indiferente la buena comunicación entre cada colaborador para un adecuado desempeño laboral.

Tabla 6: El liderazgo en el equipo de trabajo orienta al logro de la metas

Calificación	Trabajadores	Porcentaje
a. Totalmente de acuerdo	26	74%
b. De acuerdo	7	20%
c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	6%
d. En desacuerdo	0	0%
e. Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTAL	35	100%

En la tabla se observa que el liderazgo en equipo orienta el trabajo y el logro de metas a un 74% de colaboradores, mientras que un 6% manifiesta indiferencia frente a este indicador.

3.2 DISCUSIÓN

Se pudo determinar que la gestión del talento humano impacta positivamente al desempeño de los trabajadores, ya que la empresa cuenta con un buen plan de reclutamiento de personal, ya que ellos buscan que los postulantes vivan por la zona y tengan cierto grado de conocimiento sobre las funciones que van a desempeñar; la empresa también cuenta con un buen plan de capacitación del personal, el cual busca educar y orientar a los trabajadores en como desempeñarse tanto laboralmente como en su vida diaria, y para que así puedan rendir más eficaz y eficientemente.

Mediante la entrevista realizada a la administradora del Vivero Génesis la señora Gloria Mantilla se rescató que los principales factores que impactan en la gestión del talento humano son el reclutamiento y selección del personal, el cual se da por medio de recomendaciones y siempre se busca que sean pobladores de la zona, lo cual hace más sencillo el transporte y además que ya cuentan con un cierto grado de especialización; otro de los factores que impacta son las capacitaciones, las cuales se encuentran programadas dentro del plan de capacitaciones que se da tanto en Lima como a nivel local, estas se dictan tanto por personal especializado de la empresa el cual dicta charlas de liderazgo, trabajo en equipo, primeros auxilios, etc. o por instituciones como ESSALUD y el MINSA las cuales dan charlas de salud, autoestima, nutrición, etc.

Existen temporadas donde la demanda de plantines es más alta, lo que conlleva al contrato de más personal, a comparación de los demás meses que no se requiere de ello.

Mediante la encuesta realizada a los trabajadores se determinó que uno de los principales componentes que afectan al desempeño laboral son los incentivos económicos y las compensaciones, los cuales se otorgan a los trabajadores cuando logran alcanzar las metas establecidas; la comunicación que hay con sus superiores y entre compañeros favorece al desempeño, ya que se tiene un mejor entendimiento de que es lo que se quiere lograr y favorece a la relación del equipo de trabajo, el liderazgo también tiene gran influencia en el logro de los objetivos por parte de los trabajadores de la empresa y ayuda a mantener a todos contentos y motivados.

IV. Conclusiones

La gestión del talento humano del Vivero Génesis Sede Trujillo impacta en el desempeño laboral de sus trabajadores a través de la inducción y capacitaciones que brinda la empresa, sobre todo en las temporadas altas de producción.

Las capacitaciones no sólo se realizan parte del vivero, también de los proveedores porque de esta forma se mantiene la fidelidad y la buena relación entre ambas partes.

Se determinó según la tabla N° 3, tabla N° 4 y la tabla N° 6, que la motivación, la buena relación con los superiores y el liderazgo influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores.

Se determinó según los resultados obtenidos en la tabla N° 2 y tabla N°5 que las oportunidades como las capacitaciones y la buena comunicación incentiva a los trabajadores para desempeñar mejor sus funciones y lograr los objetivos de la empresa.

V. Referencias bibliográficas

- Araujo, M. y Guerra, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *CICAG. Volumen IV. 2da. Edición.*
- Idalberto Chiavenato (2009). *Gestión del talento humano*, (5ta edición), Brasil: Editorial Mc Graw Hill.
- Stoner, Freeman y Gilbert (1995). *Administración*, (6ta edición), Editorial Pearson
- Sánchez y Calderón (2012). *Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría*, Universidad de Talca, Chile.
- Morgan, J (2015). La evaluación del desempeño en las empresas y la resiliencia: Una revisión de literatura. *Fidélitas Ed. N° 05*. Costa Rica.
- Rojas, Jaimes y Valencia (2017). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista Espacios*. Disponible en: <http://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Armas Roque, J. y Asencio Hidalgo, V. (2015). *Gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A. Provincia de Ascope, 2015*. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú.
- De La Cruz, A (2018). *Gestión del talento humano, en el centro de prácticas UPSE - Río Verde, Cantón Santa Elena, 2018*. Universidad Estatal Península de Santa Elena. Universidad Estatal Península de Santa Elena. La Libertad, Ecuador.
- Fallolytovarochoa, H (2016). *Gestión del talento humano en la compensación laboral y la motivación como estrategia productiva en el caso de una pyme*. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá, Colombia.
- Guillermo Guanilo (2015) *La Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en la Empresa Informática Spirall Computer S.A.C - Pacasmayo 2014*, Universidad Nacional de Trujillo, Perú.

- Jaramillo, O. (2005). Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa Expopyme de la Universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimentos. *Pensamiento & Gestión, núm. 18*. Barranquilla, Colombia.
- Meza Torres (2016) *Gestión del talento humano y su influencia en la calidad de vida laboral de la empresa Meza Multiservicios Generales* (tesis pregrado), Universidad César Vallejo, Perú.
- Nolberto Ramos, M. (2017) *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de Pichanaqui 2017*, Universidad de Huánuco. Huánuco, Perú.
- Polanco Valderrama (2017) *Nivel de capacitación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Líderes en Servicios SAC, Franquicia (Movistar), Independencia*, Universidad César Vallejo.
- Rodríguez, D (2016). *La planificación del talento humano y su incidencia en la satisfacción de las necesidades de las empresas de la provincia de Trujillo 2018*. Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú.
- Soriano, E, Flores, H y Rodríguez, M (2014). Impacto de la Motivación en el Desempeño Laboral. Universidad de Tegucigalpa. Tegucigalpa, Honduras.
- Tejada, A. (2003). Los modelos actuales de gestión en las organizaciones. Gestión del talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias. *Psicología desde el Caribe, núm. 12*. Barranquilla, Colombia.
- Vergara Calderón (2014) *La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la Empresa Servicios Electromecánicos Pacasmayo "SEMEPA S.R.L."*, Universidad Nacional de Trujillo, Perú
- Meza Torres (2016) *Gestión del talento humano y su influencia en la calidad de vida laboral de la empresa Meza Multiservicios Generales* (tesis pregrado), Universidad César Vallejo, Perú
- Polanco Valderrama (2017) *Nivel de capacitación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Líderes en Servicios SAC, Franquicia (Movistar), Independencia*, Universidad César Vallejo
- Ugarte, Z (2017). *Clima y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyón – 2016*. Universidad Cesar Vallejo. Trujillo, Perú.