



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“RELACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA
PRODUCTIVIDAD EN LOS COLABORADORES DE
LAS EMPRESAS: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA DE
LA LITERATURA”

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autora:

Clara Verselli Saldaña Larrea

Asesor:

Dr. Isaías Armando Montenegro Cabrera

Cajamarca - Perú

2019

DEDICATORIA

Este proyecto de tesis se lo dedico a las personas que llenan todo mi corazón de felicidad que es mi familia, principalmente mis hijos pues ellos son el motor de cada una de mis objetivos.

También le dedico este proyecto a mi abuelito, sé que me está viendo desde el cielo y se sienta muy orgullo de mí.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar todo mi agradecimiento a nuestro Padre Celestial por guiarme hacia el buen camino, darme la fuerza para seguir adelante y hacer posible la realización de este proyecto.

Agradezco a una persona muy especial por el apoyo que siempre me ha brindado en toda mi carrera, con sus conocimientos de manera desinteresada.

Tabla de contenido

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS.....	6
RESUMEN.....	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	11
CAPÍTULO III. RESULTADOS	13
CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES	18
REFERENCIAS.....	20

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Teorías seleccionadas según año de publicación</i>	12
Tabla 2: <i>Datos recolectados según tipo de bibliografía</i>	13
Tabla 3: <i>Datos recolectados de metodologías</i>	13
Tabla 4: <i>Datos de publicaciones recolectados por países</i>	15

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1: Teorías seleccionadas según año de publicación.....</i>	<i>12</i>
<i>Figura 2: Gráfico porcentual de las cantidades de publicaciones revisadas por tipo de Bibliografía.....</i>	<i>13</i>
<i>Figura 3: Gráfico porcentual de las cantidades de publicaciones revisadas por tipo de Metodologías.....</i>	<i>15</i>
<i>Figura 4: Gráfico porcentual de las cantidades de publicaciones revisadas por países.....</i>	<i>16.</i>

RESUMEN

La Relación del talento Humano y la Productividad es el motivo principal para el desarrollo de este trabajo de investigación, describe como se relaciona la influencia que tiene el talento humano con la productividad.

En la actualidad se tiene un mundo totalmente globalizado y las empresas están obligadas a ser altamente competitivas para permanecer de manera permanente en el mercado.

Esta investigación se desarrolló con propósito de afinar las habilidades que tienen los colaboradores para elevar la productividad, de la empresa.

La información que se tiene para el análisis de la presente investigación es proporcionada por fuentes de información relevantes como libros de los autores, Martha Alles , Luis Vallejo, David Mcslelland; nos brindan búsqueda relacionada a nuestras variables, Las limitaciones que he tenido fueron: Inconveniente para entender el material proporcionado, dificultad para buscar los libros ya que muchos de ellos fueron muy complejos, además de encontrar a diversos de libros en el idioma inglés.

Al finalizar la investigación se puede concluir que existe relación entre la gestión del talento humano y la productividad de los colaboradores de una organización; por consiguiente se debe dar mayor importancia a la gestión del talento humano para tener mayores beneficios en la empresa.

PALABRAS CLAVES: Talento Humano, Motivación, Clima Laboral, Productividad .

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Para iniciar la investigación del Talento Humano y la Productividad es importante definir algunos conceptos e historia. Este término de gestión del talento humano fue usado por primera vez por David Watkins que publicó en un artículo de 1998, en aspectos generales refiere que la gestión del talento se desarrolla e incorpora a nuevos elementos en la fuerza laboral, además retiene a un recurso humano existente.

Las razones por la que se realiza este estudio es incrementar la productividad de los colaboradores para garantizar la competitividad de la empresa y la satisfacción de nuestros colaboradores con su trabajo.

La gestión del talento humano atrae colaboradores bastante calificados a laborar en nuestra empresa y les ofrece oportunidades de capacitación y desarrollo. Según Chiavenato (2009) .El talento humano se convierte cada día en algo indispensable para el éxito de las organizaciones, a los gerentes de línea de toda la organización y ello se convierten en administradores de recursos humanos, mientras que las tareas operativas y burocráticas no esenciales se transfieren a terceros por medio de sub-contratación.

El motivo principal para el desarrollo de esta investigación es demostrar que la gestión del talento humano es muy importante en la mejora de la productividad y que éste influye directamente en su desarrollo.

El colaborador posee uno de los aspectos más relevantes en la labor que desempeña que es la misión de llevar a la empresa a cumplir con los objetivos que ésta le encomienda. En muchas circunstancias el colaborador se ve desmotivado por no tener las condiciones que

espera en su trabajo como es el ambiente en el que desarrolla su labor, mobiliario, remuneración, condiciones y clima laboral de acuerdo al medio en que se desempeña. Esta desmotivación repercute de manera sustancial en el desempeño del colaborador dentro de la organización.

Según Rita del Castillo (2012): Los empleados y las organizaciones inician una relación laboral con un grado de entusiasmo que muchas veces se va diluyendo por muchas razones, la mayoría de las veces porque no se cumplen las expectativas, reales o imaginarias, que cada parte se había planteado. Por ello, para mejorar la motivación de los trabajadores se debe tener en cuenta en primer lugar identificar las características y capacidades de las personas. Este aspecto se relaciona con el puesto que la persona ocupa. ¿Es el más adecuado de acuerdo con sus capacidades, tanto por sus conocimientos como por sus competencias? La mejor situación para ambas partes es cuando una persona ocupa el puesto para el cual tiene las capacidades más adecuadas.

En esta investigación se identificará como es que la gestión del talento humano es un indicador directo del rendimiento del colaborador y por ende de su productividad frente al trabajo realizado en las empresas: Una Revisión Sistemática de la Literatura”

Otra importante teoría en el campo de la motivación, es la de Frederick Herzberg (1923-2000) quien realizó una serie de estudios cuyas conclusiones establecen la presencia de dos diferentes factores en la motivación, los que denominó higiénicos y que consideró necesarios para producir una motivación efectiva y los denominados motivacionales que son más cualitativos que cuantitativos, es decir, inciden más en la creatividad y la imaginación en el trabajo, no hay diferencia real en la productividad pero si en la calidad de trabajo. La pregunta que se formula para la investigación es: ¿Cuál es la relación de la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los colaboradores de las Empresas: Una Revisión Sistemática de la Literatura”

El objetivo que se tiene en esta investigación es determinar la influencia de la.
Relación del talento humano y la productividad de los colaboradores de las Empresas: Una
Revisión Sistemática de la Literatura”

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

El tipo de estudio que se ha utilizado en el desarrollo del presente trabajo de investigación se denomina “revisión sistemática de la literatura científica”. De acuerdo a este tipo de investigación se ha realizado los procedimientos para identificar, evaluar y resumir las investigaciones existentes de los artículos científicos respecto a las variables de investigación, el talento humano y la productividad. La pregunta de investigación es “¿Cuál es la relación de la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los colaboradores de las Empresas: Una Revisión Sistemática de la Literatura?”

Es un estudio descriptivo de tipo documental transversal en el que se realiza una revisión de algunos planteamientos teóricos que hasta el momento se han vertido sobre la naturaleza de la investigación cualitativa, se analizaron las estrategias de investigación utilizadas en estudios sobre la gestión del talento humano.

Cuando se aplica la investigación cualitativa en estos diseños mixtos, es importante recordar que existen diversas tradiciones o estrategias de investigación cualitativa, así Creswell (1998) menciona que hay cinco tradiciones: biografía, fenomenología, la teoría fundamentada, etnografía y estudio del caso. Los procedimientos específicos de análisis de datos que se utilizan en estas tradiciones son: manejo de datos, leer y escribir memos, describir, clasificar, interpretar y representar o visualizar.

En esta investigación teórica se ha encontrado un total de 50 artículos científicos, por lo cual se ha empleado un criterio formado en base a la lectura análisis y síntesis así como la inclusión y exclusión de documentos. Entre los documentos de inclusión están los libros (3 años de antigüedad en otros), idioma español y lugar de publicación (latino América y España). Los criterios para exclusión de documentos han sido por indexación (artículos de

revistas no indexadas en la web), tipo de fuente (referidos a trabajos de grado, tesis de maestrías), idioma publicaciones que no demuestran requisitos mínimos de cientificidad.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Tabla 1

Teorías seleccionadas según año de publicación

AÑOS	CANTIDADES
2014	2
2015	2
2016	1
2017	10

Nota: El cuadro representa la cantidad de publicaciones por año.

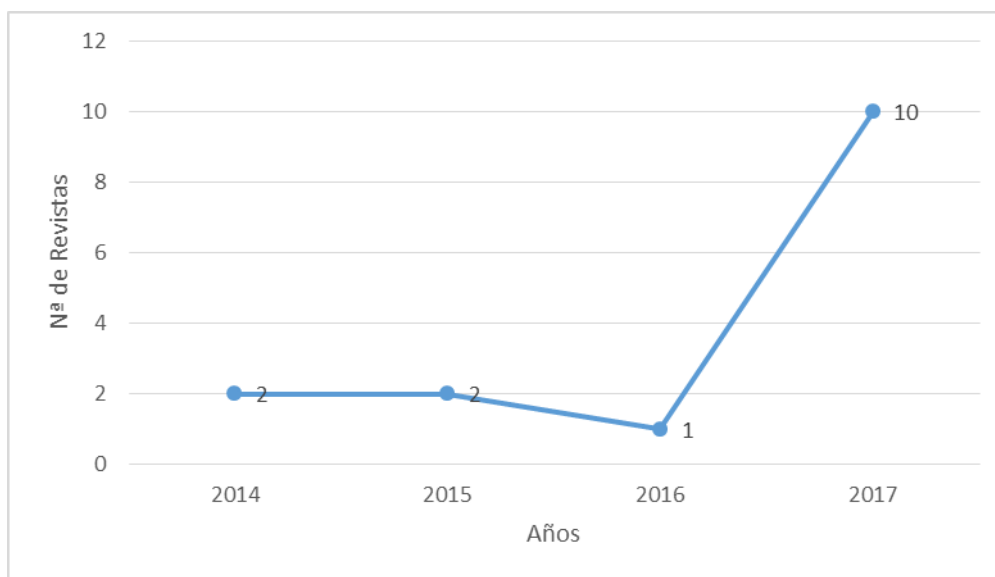


Figura 1:

Teorías seleccionadas según año de publicación

ANÁLISIS:

- ❖ De los 15 artículos y libros analizados se tienen ediciones de distintos años como sigue a continuación: dos publicaciones del año 2014, dos del 2015, una del 2016 y diez del año 2017.

Tabla 2:

Datos recolectados según tipo de bibliografía

BIBLIOGRAFIA	CANTIDAD
Libro	12
Revista	2
Tesis	1

Nota: El cuadro representa los tipos de fuentes bibliográficas que se recolectaron para el estudio y análisis de la investigación, donde indica las cantidades de documentos por tipo de bibliografía.

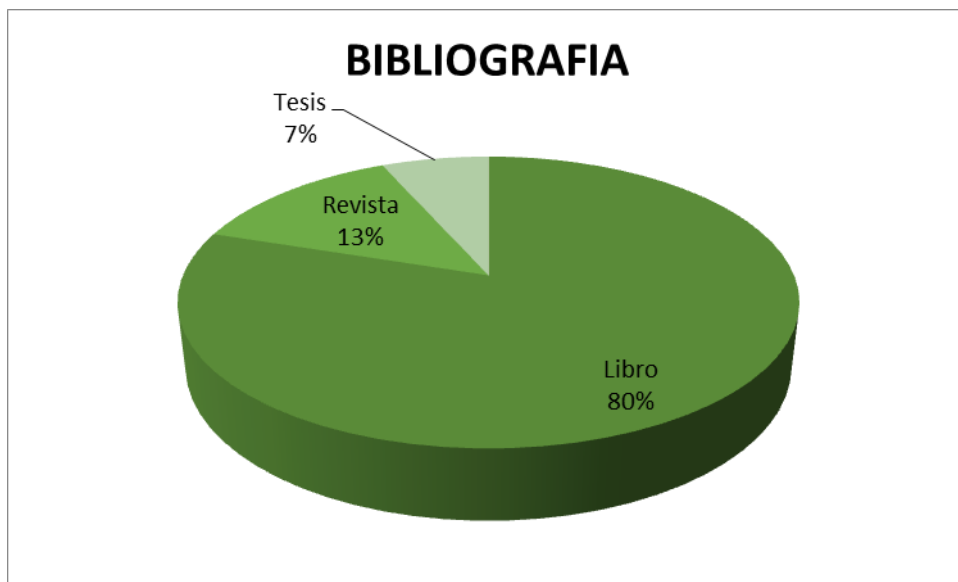


Figura 2:

Gráfico porcentual de las cantidades de publicaciones revisadas por tipo de Bibliografía.

ANÁLISIS:

- ❖ De las 15 revistas y libros recolectados se tiene 80% de libros, 13% de revistas y 7% de tesis.

Tabla 3:

Datos recolectados de metodologías.

METODOLOGIA	CANTIDAD
Descriptiva	12
Correlacional	3

Nota: El cuadro representa la cantidad de publicaciones con dos tipos de metodologías.

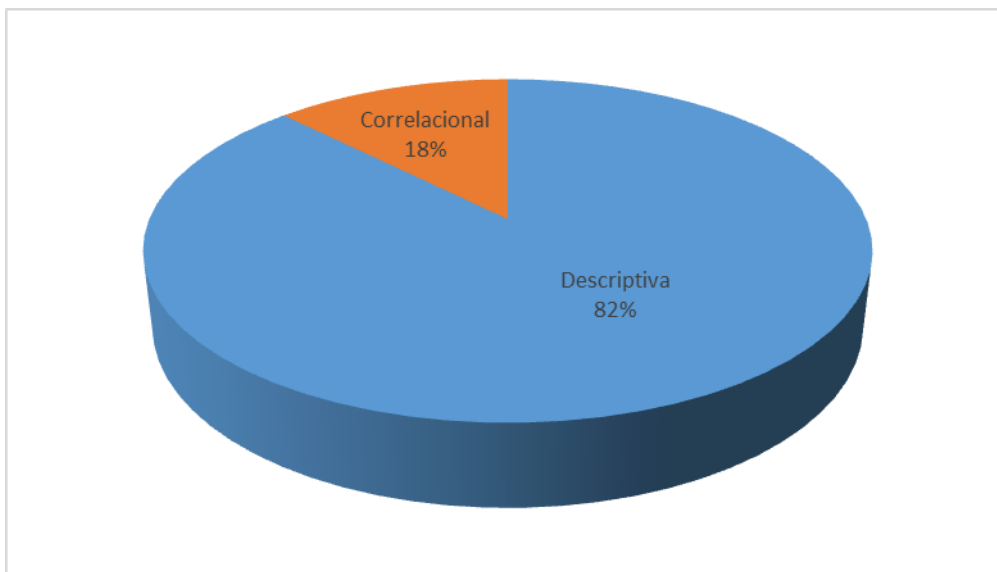


Figura 3:

Gráfico porcentual de las cantidades de publicaciones revisadas por tipo de Metodologías.

ANÁLISIS:

- ❖ De las 15 revistas y libros recolectados se tiene 12 bibliografías de tipo de metodología Descriptiva (82%) y 3 bibliografías de Metodología Correlacional (18%).

Tabla 4:

Datos de publicaciones recolectados por países.

PAISES	CANTIDADES
Chile	2
Colombia	3
Cuba	2
Ecuador	4
España	1
Perú	2
Venezuela	1

Nota: El cuadro representa la cantidad de publicaciones que se revisaron por país.

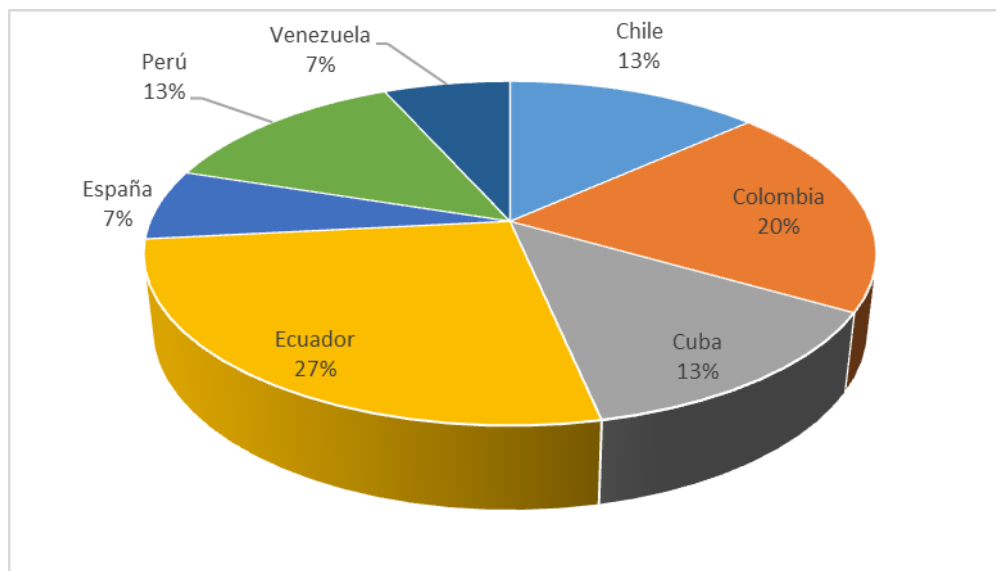


Figura 4:

Gráfico porcentual de las cantidades de publicaciones revisadas por países.

- ❖ De las 15 revistas y libros recolectados 4 publicaciones fueron en Ecuador (27%), 1 en España (7%), 2 en Perú (13%), 1 en Venezuela (7%), 2 en Chile (13%), 3 en Colombia (13%) y 2 en Cuba (13%).

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES

Las conclusiones que a continuación se describen son respuestas precisas a las preguntas y objetivos de investigación:

- ❖ En las publicaciones revisadas se tiene que de los 15 artículos y libros analizados se tienen ediciones de distintos años como sigue a continuación: dos publicaciones del año 2014, dos publicaciones del 2015, una publicación del 2016 y diez publicaciones del 2017.

- ❖ De la información recopilada se encontraron distintos tipos de bibliografías como son los libros, revistas y tesis que se consultaron; de los cuales se detalla como sigue: 12 libros que representa el 80% de la totalidad de bibliografías consultadas, 2 revistas que representa el 13% y 1 tesis que representa el 7% de la totalidad de bibliografías.

- ❖ De las publicaciones revisadas se tiene 2 tipos de metodologías aplicadas al presente trabajo de investigación: Descriptiva y correlacional, de la primera se tiene 12 bibliografías con metodología descriptiva (82%) y 3 bibliografías de tipo correlacional (18%).

- ❖ De la bibliografía consultada se tienen publicaciones de distintos países, como se presenta a continuación: el 27% se publicaron en Ecuador, el 7% se

publicaron en España y 13% en Perú, el 7% en Venezuela, el 13% en
Chiles, el 20% en Colombia y el 13% en Cuba.

REFERENCIAS

- ❖ Chiavenato , I. (2002). Gestión del Talento Humano. Mc Graw Hill. Colombia.
- ❖ Cuesta, A. (2010). La Gestión del Talento Humano y del Conocimiento. Bogotá: Ediciones ECOE. Pp. 448
- ❖ Lledó, P. (2011). Gestión de Recursos Humanos (Tercera Edición), Victoria BC: Canadá.
- ❖ Gutiérrez, P.H. (2010c). Calidad Total y Productividad (tercera ed.). México: Mc Graw Hill.
- ❖ Gomez, S. (2012). Metodología de la investigación. México.
- ❖ Lledó, P. (2011). Gestión de Recursos Humanos (Tercera Edición), Victoria BC: Canadá.
- ❖ Rodríguez, A. (2017). Gestión del talento humano y desempeño del personal de la red de salud Huaylas sur. (tesis de licenciatura). Universidad Inca Garcilaso de la vega, Lima, Perú.