



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS PRIVADAS DEL PERÚ, EN LOS ÚLTIMOS DIEZ AÑOS”: una revisión de la literatura científica

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autor:

Vannessa Maria Miranda Orlandini

Asesor:

Mg. Erica Gonzáles Ponce de León

Lima - Perú

2019



DEDICATORIA

Este trabajo de investigación lo dedico a mis hijos y esposo que día a día me motivan para no rendirme y seguir adelante hasta lograr mis metas.



AGRADECIMIENTO

A mi hermana Johana, por su paciencia, motivación y enseñanzas que me brindo
para mi revisión sistemática de la literatura científica.

A mi esposo, quien siempre tiene la disposición para debatir temas controversiales.



TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS.....	6
RESUMEN.....	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	8
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	10
CAPÍTULO III. RESULTADOS	12
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN.....	18
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES	19
REFERENCIAS.....	20



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Análisis de la pregunta de investigación	11
Tabla 2: Análisis y clasificación	12
Tabla 3: Artículos de investigación incluidos	12
Tabla 4: Artículos de investigación excluidos	12



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Los nuevos papeles de la administración de recursos humanos	8
Tabla 2: Investigación por tipo de metodología.....	16
Tabla 3: Investigación por tipo de variable.....	12



RESUMEN

Este trabajo de investigación, tiene como objetivo identificar la gestión del talento humano en las empresas privadas en los últimos diez años. Para ello se realizó una revisión sistemática de 30 investigaciones científicas de las cuales 7 se encuentran alineadas al objetivo planteado. Sin embargo existen un promedio de 9 páginas online o bibliotecas virtuales con acceso a este tipo de investigaciones, algunas de ellas solo cuentan con temas puntuales lo cual limitaba la búsqueda. Las bases de datos que se usaron han sido Google Académico, Scielo, Proquest y EBSCOhost.

Dentro de las limitaciones se ha observado que en su mayoría las empresas privadas en el Perú se preocupan por desarrollar estrategias en Gestión del talento humano, con la finalidad que el capital humano se encuentre alineado a los objetivos de la empresa y poder lograr un crecimiento mutuo.

PALABRAS CLAVES: Gestión del talento humano, talento humano, estrategia, desarrollo, competencia y gestión en las empresas privadas

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

El desarrollo del presente trabajo de revisión sistemática de la literatura tiene como título “Gestión del talento humano en las empresas privadas del Perú en los últimos diez años” podemos mencionar que la gestión del talento humano ha venido evolucionando ya que años atrás las empresas que tenían una área de gestión del talento humano solo buscaba que se cumplan las tareas del día, sin embargo los tiempos han cambiado ahora las empresas buscan que su personal sea competitivo y se encuentre capacitado sobre la labor que realiza. Es fundamental que los empleados de ahora se encuentren alineados a los objetivos de las empresas.

Así mismo (Chiavenato, 2009), menciona que a los colaboradores ya no los vemos como personas que realizan un trabajo y se les paga por horas, sino como personal asociado y colaborador de la empresa, es por ello que hoy en día ya no se habla de recursos humanos, sino de gestión del talento humano.

En el siglo XX es el periodo de la burocracia y los cambios que se registraron en la administración de los recursos humanos es el siguiente según (Chiavenato, 2009).

De	A
Operativo y burocrático	Estratégico
Vigilancia y control	Asociación y compromiso
Corto plazo e inmediatez	Largo plazo
Administrativo	Consultivo
Enfoque en la función	Enfoque en el negocio
Enfoque interno e introvertido	Enfoque externo y en el cliente
Reactivo y solucionador de problemas	Proactivo y preventivo
Enfoque en la actividad y en los medios	Enfoque en los resultados y en los fines

Fuente: (Chiavenato, 2009, pág. 46)

Figura 1: Los nuevos papeles de la administración de recursos humanos

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)

Ante estas situaciones, para este trabajo de investigación se planteó como objetivo: Identificar la gestión del talento humano en las empresas privadas del Perú en los últimos diez años. Para el cumplimiento del objetivo, se han planteado preguntas específicas: ¿Cómo es la gestión del talento humano en las empresas privadas del Perú en los últimos diez años? ¿Que se conoce de la gestión del talento humano en las empresas privadas del Perú en los últimos diez años?

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

El tipo de estudio de investigación en este caso es revisión sistemática de la literatura, para lo cual se ha realizado una búsqueda de teoría descriptiva.

Para la exploración de las investigaciones, se utilizó bases de datos en línea con repositorios científicos tales como: Scielo, Google académico, EBSCOhost y Proquest.

Se utilizó como palabras claves “Gestión del talento humano, Talento humano, estrategias, desarrollo, competencia, gestión en las empresas privadas y productividad.

De las 30 revisiones científicas realizadas, 21 revisiones si responde al objetivo de investigación es por ello que se consideran como inclusión, sin embargo las otras restantes que son 9 se excluyen ya que no responde al objetivo de investigación.

Asimismo, para identificar la gestión del talento humano en las empresas privadas se ha planteado una pregunta principal que permite realizar una investigación sobre un tema específico y puntual: ¿Cómo es la gestión del talento humano en las empresas privadas del Perú en los últimos diez años?

Con el fin de delimitar la Revisión Sistemática de la Literatura, se utilizó el formato PICO, este formato sirvió de ayuda a la formulación de preguntas específicas para el estudio.

Tabla 1:

Análisis de la pregunta de investigación

¿Cómo es la gestión del talento humano en las empresas privadas del Perú en los últimos diez años?

Paciente/Problema	Intervención/Comparación	Resultados de la investigación
Gestión del talento humano en las empresas privadas del Perú en los últimos diez años.	Estrategias en la gestión del talento humano.	Evolución en la gestión del talento humano.

Nota: Elaboración propia

Definitivamente existe gran información sobre la gestión del talento humano, pero solo estamos incluyendo los hallazgos relacionados a la evolución en la gestión del talento humano.

CAPÍTULO III.RESULTADOS

Para lo propuesto, se realizó una revisión de sistemática de 30 artículos científicos. Después del análisis se concluyó que 7 de estos artículos se alineaban al objetivo de la investigación, tal como se muestra en la tabla N°2.

Asimismo, observo que la mayor parte de las investigaciones fueron encontradas en Google Académico, sin embargo no se están fueron consideradas dentro de los artículos finales por ser considerado un buscador no especializado en investigaciones científicas.

Tabla 2:
Análisis y clasificación

Base de datos	Descartando artículos	Artículos finales después de la revisión
Google Académico	14	0
EBSCOhost	4	3
Scielo	4	2
Proquest Central	6	2
Proquest	2	0
Total	30	7

Nota: Elaboración propia

En la tabla N°3, se presentan los resultados de artículos científicos utilizados de acuerdo a los criterios de inclusión relacionados a la Gestión del talento humano en el Perú.

Tabla 3:
Artículos de investigación incluidos

Base de datos	Accesibilidad	Autor	Título	País	Año	Inclusión
Scielo	Scielo	Oscar Perez	Gestión del talento humano en la empresa y su importancia	Perú	2016	si responde a la pregunta de investigación
EBSCO	EBSCO	Gutierrez Vega, Jacqueline Merry Jolkeda Loyola, Karina Janet Lau Chauca De Valencia, Teresa Betty	Gestión del talento humano por competencias y la calidad de atención de reclamos en la empresa enel distribución Perú S.A.A	Perú	2017	si responde a la pregunta de investigación
ProQuest Central	ProQuest Central	Guerrero Zarate, Santos	Impulsores de la gestión del capital humano y el desempeño de una institución microfinanciera no regulada en Perú	Perú	2011	si responde a la pregunta de investigación
ProQuest Central	ProQuest Central	Solano Marrujo, María Astrid	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA SEDA HUANUCO, SEDE CENTRAL, PERIODO 2017	Perú	2018	si responde a la pregunta de investigación
EBSCO	EBSCO	Fasabi Mamani, Veronica	Relación del área de Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los empleados de la empresa Tobiano E.I.R.L. en Arequipa, 2018	Perú	2019	si responde a la pregunta de investigación
EBSCO	EBSCO	Carlos Antonio Casma Zar	Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa FerroSistemas, Surco-Lima, año 2015	Perú	2015	Si responde a la pregunta de investigación
Scielo	Scielo	Jessica Flores M. e Ingrid	APOYO ORGANIZACIONAL PERCIBIDO Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA PRIVADA DE LIMA, PERÚ	Perú	2018	Si responde a la pregunta de investigación

Nota: Elaboración propia

Por otro lado, en la tabla N°4, se puede observar cuales han sido las investigaciones no consideradas y los criterios por los cuales fueron excluidas.

Tabla 4:

Artículos de investigación excluidos

Base de datos	Accesibilidad	Autor	Título	País	Año	exclusión
Proquest	Proquest	Cuesta Santos, Armando	Gestión del talento humano y el conocimiento	Colombia	2009	No responde a la pregunta de investigacion
Google Academico	Google Academico	Dora Ramirez de Colmán	La gestión del talento humano como factor clave para el desarrollo	Paraguay	2016	No responde a la pregunta de investigacion
Google Academico	Google Academico	Antonio Caastilla Sanchez	OPTIMIZACION DEL TALENTO EN LAS ORGANIZACIONES:Gestión por expectativas	Argentina	2013	No responde a la pregunta de investigacion
ProQuest	ProQuest	Chiavenato Idalberto	Gestión del talento humano	México	2009	No responde a la pregunta de investigacion
ProQuest	ProQuest	Andres Hatum	EL FUTURO DEL TALENTO:Gestión del talento para sobrevivir la crisis	Argentina	2011	No responde a la pregunta de investigacion

Nota: Elaboración propia

Base de datos	Accesibilidad	Autor	Título	País	Año	exclusión
ProQuest	ProQuest	José Luis Torres Laborde , Olga Lucía Jaramillo Naranjo	Diseño y análisis del puesto de trabajo: herramienta para la gestión del talento humano	Colombia	2014	No responde a la pregunta de investigación
ProQuest	ProQuest	Martha Alles	Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias	Argentina	2015	No responde a la pregunta de investigación
EBSCO	EBSCO	Saker Garcia, J., Guerra Muñoz, M., & Silvera Sarmiento, A.	Calidad humana en el clima organizacional: influencia en la gestión de empresas responsables	Colombia	2015	No responde a la pregunta de investigación
Google Académico	Google Académico	Ronald Prieto, Milagros Villasmil y Lucía Urdaneta.	GESTION HUMANA EN ORGANIZACIONES POSTMODERNAS. BASE FUNDAMENTAL HACIA LA EXCELENCIA ORGANIZACIONAL	Venezuela	2011	No responde a la pregunta de investigación
Proquest	Proquest	Isidro Peña García-Pardo	DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS: REVISIÓN TEÓRICA Y APLICACIÓN EMPÍRICA	Colombia	2009	No responde a la pregunta de investigación
SCIELO	SCIELO	Sandra Cristina Riascos Er	Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano	Colombia	2010	No responde a la pregunta de investigación
SCIELO	SCIELO	Armando Mejía-Giraldo, M	El factor del talento humano en las organizaciones	Colombia	2013	No responde a la pregunta de investigación
Google Académico	Google Académico	Diana Cristina Rodríguez	Prácticas de gestión humana en pequeñas empresas	Colombia	2012	No responde a la pregunta de investigación
Google Académico	Google Académico	Alvaro Alonso	La gestión del talento en empresas innovadores	España	2017	No responde a la pregunta de investigación

Nota: Elaboración propia

Dentro de la revisión sistemática se están considerando las siguientes preguntas específicas ¿Cuál ha sido la metodología más utilizada? ¿Cuál es el nivel de competencia? ¿Cuál es el nivel profesional? Y ¿Cuál es el nivel de desarrollo personal?

Actualmente la gestión del talento humano en las empresas privadas del Perú son en un su mayoría organizadas y están enfocadas al objetivo de la empresa ya que de eso también dependerá su crecimiento profesional y personal. El 40% de las empresas realizan una gestión enfocada a los objetivos de la empresa, el 40 % realiza una gestión enfocada solo a un crecimiento económico y el 20% realiza una gestión considerando ambos puntos.

La metodología aplicada para esta investigación en su gran porcentaje es descriptiva con el 90% total de la muestra y el otro 10% corresponde a una investigación correlacional ya que se realiza la comparación de variables entre las definiciones de gestión y competencia. Para ello, en la figura N°2, se observa el resultado final de la muestra.

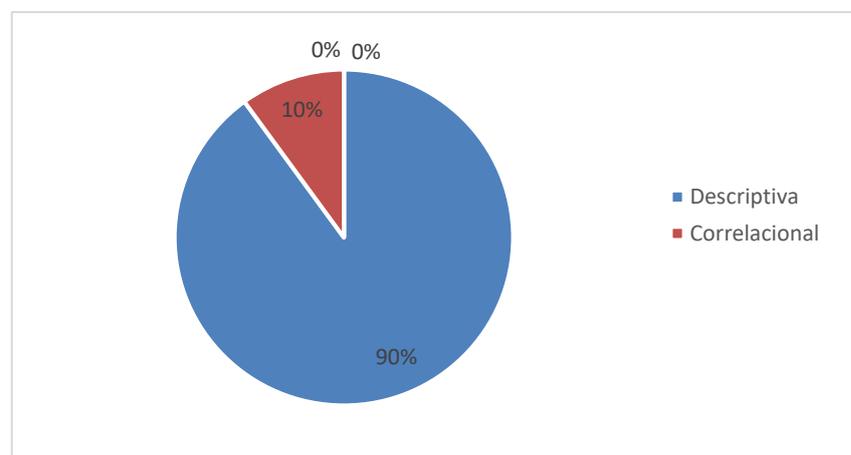


Figura 2: Investigaciones por tipo de metodología

En este resumen gráfico, solo se han considerado a los más resaltantes, de los cuales de obtuvo que el 45% tiene mayor relación con la competencia, el 40% con el nivel de desarrollo profesional y el 15% con el nivel de desarrollo personal.

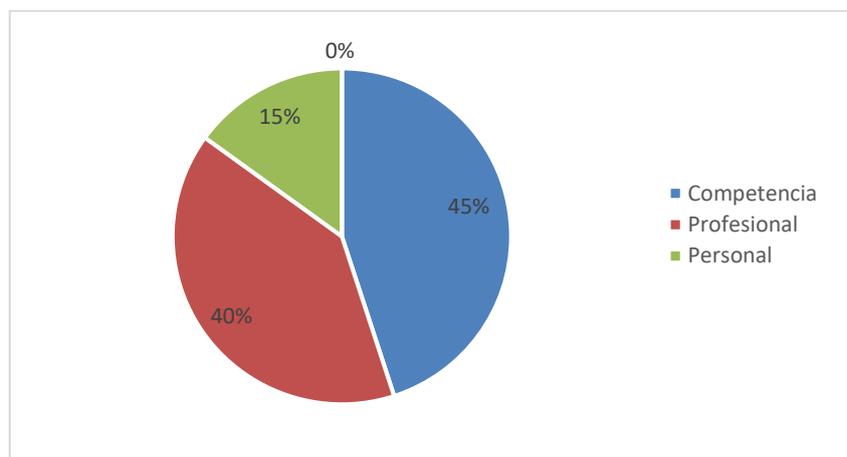


Figura 3: Investigaciones por tipo de variable



CAPÍTULO IV.DISCUSIÓN

De la investigación realizada podemos mencionar que Colombia es un país con alto grado de estudios primarios sobre gestión del talento humano a diferencia de Perú, ya que Perú no cuenta con mucha información sin embargo ponemos en práctica todo proceso realizado a la gestión del talento humano.

Colombia pese a tener grandes investigadores sobre el desarrollo, crecimiento y evolución de la gestión del talento no aplica como corresponde en sus empresas dichos procedimientos.



CAPÍTULO V. CONCLUSIONES

De los resultados obtenidos se puede concluir que las investigaciones descriptivas en lo que corresponde a una investigación sobre la gestión del talento humano tiene un mayor porcentaje y nos brinda un gran aporte a diferencia de la correlacional que es menor y su aporte es variable.

Uno de los factores más utilizado en esta investigación ha sido la competencia, nivel profesional y personal. Estas variables son significativas para el desarrollo de la gestión del talento humano.

Es importante mencionar que la gestión del talento humano juega un papel importante en el desarrollo de una empresa. Ya que si contamos con un personal capacitado y alineado a los objetivos de la empresa se logra el crecimiento y desarrollo.

Es importante mencionar que la gestión del talento humano juega un papel importante en el desarrollo de una empresa. Ya que si contamos con un personal capacitado y alineado a los objetivos de la empresa se logra el crecimiento y desarrollo.



REFERENCIAS

- Cuesta, S. A. (2009). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>
- Chiavenato, Idalberto. *Gestión del talento humano* (3a. ed.), McGraw-Hill Interamericana, 2009. ProQuestEbook Central, <https://ebookcentral.proquest.com/lib/upnortesp/detail.action?docID=3216774>.
- Hatum, Andrés. *El futuro del talento: gestión del talento para sobrevivir la crisis*, Tems Grupo Editorial, 2011. ProQuestEbook Central, <https://ebookcentral.proquest.com/lib/upnortesp/detail.action?docID=5487058>.
- Alles, M. (2016). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias*. Vol. 1 (3a. ed.). Recuperado de <https://ebookcentral.proquest.com>
- SakerGarcia, J., Guerra Muñoz, M., & Silvera Sarmiento, A. (2015). *Calidad humana en el clima organizacional: influencia en la gestión de empresas responsables*. *ECONÓMICAS CUC*, 36(2), 113-126. Recuperado a partir de <https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/588>
- C. Rodríguez, J. (2015). *Implementación del modelo de gestión de talento humano por competencias en una universidad de Lima Metropolitana*. *Propósitos y Representaciones*, 3(2), 319-401. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2015.v3n2.81>