

Lisbeth Stefania García Ramos ^a; Danny Xavier Junco Ramírez ^b; Winner Wilson
Junco Avellán ^c

El talento humano y su incidencia en el desempeño laboral

*Revista Científica de Investigación actualización del mundo de las Ciencias. Vol. 1 núm., 4,
septiembre, 2017, pp. 510-526*

DOI: [10.26820/reciamuc/1.4.2017.510-526](https://doi.org/10.26820/reciamuc/1.4.2017.510-526)

Editorial Saberes del Conocimiento

- a. Universidad de Guayaquil; stefygr_91@hotmail.com
- b. Universidad de Guayaquil; winner.juncoa@ug.edu.ec
- c. Universidad de Guayaquil.

RESUMEN

La investigación que se realizó está destinada a mejorar el desempeño laboral de los empleados de la constructora Decosind S.A de la ciudad de Babahoyo provincia de los Ríos.

El problema de investigación en constructora Decosind S.A ubicada en la ciudad de Babahoyo provincia de los Ríos, es que el gerente desconoce la verdadera gestión de su función, y el jefe inmediato no muestra interés en mejorar el desempeño individual de los empleados los mismos no se están desempeñando de manera óptima ya que se encuentran desmotivados, Esto está afectando en el cumplimiento de las obras y la calidad del servicio prestado.

La propuesta de intervención para esta investigación es que el gerente ponga de manifiesto y delegue a la división de talento humano a que realice un trabajo eficiente en su función e implemente estrategias motivacionales para la constructora Decosind S.A de la ciudad de Babahoyo provincia de los Ríos.

Palabras Claves: Mejorar el desempeño laboral; empleados; talento humano.

El talento humano y su incidencia en el desempeño laboral

Vol. 1, núm. 4., (2017)

Lisbeth Stefania García Ramos; Danny Xavier Junco Ramírez; Winner Wilson Junco Avellán

ABSTRACT

The research carried out is intended to improve the work performance of employees in construction Decosind SA City Babahoyo Rivers Province.

The research question in construction Decosind SA located in the city of Babahoyo Rivers Province, is the manager know the true management function, and immediate boss shows no interest in improving the performance of individual employees are not the same are performing optimally as they are unmotivated, this is affecting the performance of works and the quality of service

The intervention proposal for this research is that the manager would reveal and delegated to the division of human talent to do efficient work in their function and implement motivational strategies Decosind SA for the construction of the city of Los Rios Province Babahoyo.

Keywords: Improve job performance; employees; human talent.

Introducción.

Ante los constantes cambios del entorno, las nuevas tecnologías y tendencias, es importante que las organizaciones se encuentren preparadas para enfrentaron éxito las influencias de este mundo globalizado y aprovechar estos nuevos desafíos a través del direccionamiento y gestión adecuada en la administración del talento humano. El presente trabajo es un aporte que lleva a las organizaciones a reconsiderar la importancia de una adecuada El Talento humano y du incidencia en el desempeño laboral de la empresa Decosind S.A. de la ciudad de Babahoyo, Provincia de los Ríos la cual permitirá el desarrollo y fortalecimiento de los conocimientos, habilidades actitudes de las personas en los distintos ámbitos laborales y que contribuyen al logro de los objetivos institucionales. Es por ello que la gestión del talento humano por competencias, es considerada como una herramienta estratégica dentro de toda organización y que permite el desarrollo integral, de manera individual o grupal de la misma; donde se busca elevar a un grado superior las competencias de cada persona. El éxito de las organizaciones se debe en gran medida al trabajo que realizan las personas y la manera como la realizan. Actualmente muchas organizaciones alrededor del mundo están adoptando sistemas de gestión del recurso humano. (Mejía Giraldo & Jaramillo Arango, 2006) (Bonnet, 1993) (SALLENAVE, 1994)

Para lograr el éxito en el mercado, la empresa debe asegurarse que el personal que labora en la misma, se encuentre motivado para que de esta manera tengan un excelente desempeño individual. (CHIAVENATO, 1999) (STEPHEN, 1999)

El talento humano y su incidencia en el desempeño laboral

Vol. 1, núm. 4., (2017)

Lisbeth Stefania García Ramos; Danny Xavier Junco Ramírez; Winner Wilson Junco Avellán

El objetivo de la presente investigación es mejorar el desempeño laboral mediante la Gestión del Talento Humano en la empresa Decosind S.A. de la ciudad de Babahoyo, provincia de los Ríos.

Materiales y métodos.

Diseño de la investigación

La presente investigación según su modalidad de estudio, es clasificada como una Investigación de Campo porque se desarrollará dentro de la empresa Decosind S.A. de la ciudad de Babahoyo, ya que se desea evaluar la calidad de servicio y la falta de motivación de sus trabajadores para explicar las causas y efectos del problema planteado. Acontecimientos relevantes al problema descrito en el presente estudio.

En este estudio se definió el diseño de la investigación como no experimental, que a su vez se define como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Lo que se realiza en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.

Según las diversas visitas realizadas a la empresa Decosind S.A. pude observar que el personal no se encuentra lo suficientemente motivado, también existen conflictos interpersonales lo que ocasiona que su nivel de desempeño no sea el adecuado.

Investigación de Campo

El tipo de investigación que utilice es una investigación de campo ya que me apoye en informaciones que provienen de cuestionarios, encuestas y observaciones. Se obtiene la

información directamente en la realidad en que se encuentra, por lo tanto, implica observación directa por parte de la investigadora.

Se utilizará la modalidad de campo, debido a que la información requerida en el análisis de este problema, se obtendrá mediante el contacto directo del investigador y los investigados, en el lugar donde se desenvuelven las actividades laborales, para lo cual se utilizará la encuesta como técnica de investigación, aplicada a los empleados y 53 directivos de la empresa, para determinar las causas y efectos de la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

Nivel o tipo de investigación.

Es exploratoria debido a que este tipo de investigación se basa averiguar algunos aspectos principales de la gestión del talento humano y del desempeño laboral, lo que permite dar un diagnóstico, más cercano a la realidad referente a la situación actual de la “Empresa Decosind S.A.”. Investigación exploratoria

La investigación tiene relación causal; no sólo persigue describir o acercarse a un problema, sino que intenta encontrar las causas del mismo.

La investigación descriptiva

Es descriptiva ya que permitirá realizar el análisis de las características fundamentales del El talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa DECOSIND S.A. de la ciudad de Babahoyo, Provincia de Los Ríos, es decir detallará como es el desenvolvimiento de los trabajadores en cuanto se refiere a habilidades y destrezas de los mismos que no pueden demostrar por falta de motivación.

El talento humano y su incidencia en el desempeño laboral

Vol. 1, núm. 4., (2017)

Lisbeth Stefania García Ramos; Danny Xavier Junco Ramírez; Winner Wilson Junco Avellán

Población y muestra.

Población

La población de la empresa Decosind S.A. de la ciudad de Babahoyo la cual está estructurada por cincuenta y tres (53) empleados y un gerente.

Muestra

En el caso de la muestra se procedió a tomar el 100% de la población es decir los 53 empleados y al gerente de la empresa Decosind S.A.

Procedimiento de datos

Estos se obtuvieron mediante la observación de los sucesos e información proporcionada por los trabajadores de la empresa mediante la encuesta y datos recopilados de la situación actual de los empleados que no están trabajando bien por su bajo rendimiento laboral por no tener la motivación por parte de su jefe inmediato esto ocasiona muchos problemas que mediante la encuesta encontraremos una solución con la propuesta que se planteara después de los resultados obtenidos.

Resultados.

1 ¿Cuál es la razón de un trabajo mal hecho?

De la investigación realizada, el 36% manifiesta que la razón de un trabajo mal hecho es por desconocimiento ya que no están siendo capacitados en su área de trabajo, mientras que un 64% dice que la causa de realizar mal su trabajo es por desmotivación ya que tiene problemas que afectan su desempeño.

Interpretación

La mayor parte del personal está realizando mal su trabajo porque se encuentran desmotivados razón por la cual la calidad de los servicios que presta la empresa ha desmejorado.

El jefe inmediato no se está preocupando por mantener al personal a su cargo motivado, deberá motivar al personal para mejorar su desempeño.

Para incentivar a los empleados se deben utilizar las técnicas motivacionales especiales que son dinero, participación y calidad de vida laboral.

2 ¿Cómo es la responsabilidad del empleado en su trabajo?

El 34% de los empleados dicen que son responsables en su trabajo ya que cumplen con sus funciones establecidas mientras que el 66% manifiesta que su responsabilidad es regular ya que no tienen presión por parte de su jefe.

Interpretación

El talento humano y su incidencia en el desempeño laboral

Vol. 1, núm. 4., (2017)

Lisbeth Stefania García Ramos; Danny Xavier Junco Ramírez; Winner Wilson Junco Avellán

La mayor parte de los empleados no están siendo responsables en su trabajo el jefe inmediato debe tener mayor control y ejercer presión en cuanto al desempeño diario de cada empleados.

3 ¿Por qué existe desconfianza entre los empleados a lograr un trabajo?

El 68% de los empleados dicen que existe desconfianza al lograr su trabajo por desconocimiento ya que no están siendo capacitados con relación a sus actividades mientras que el 32% dice que existe desconfianza a lograr un trabajo por desmotivación por exceso de trabajo.

Interpretación

Los empleados no son capacitados periódicamente, hace falta un programa de capacitación constante, la división de recursos humanos debe incluir dentro de su planificación un programa de capacitación a todo el personal en cada área para poder alcanzar sus metas deseadas.

4 ¿La división de talento humano les da poca importancia a todos los empleados?

El 36% de los empleados dice que algunas veces la división de talento humano le da poca importancia a todos los empleados ya que el gerente no ejerce presión en la división de talento humano, Mientras que el 64% dice que la división de talento humano le da poca importancia a todos los empleados ya que no existe mayor control ni dedicación hacia los empleados.

Interpretación

La división de talento humano no hace un verdadero trabajo ya que no supervisa a los empleados, falta control por parte de la división de recursos humanos.

El Gerente debe delegar mayor responsabilidad a la división de talento humano hacia los empleados.

5 ¿Cree usted que la máxima autoridad hace hincapié en sus trabajos individuales?

El 28% de los empleados manifiesta que la máxima autoridad algunas veces hace hincapié en sus trabajos individuales mientras que el 72% dice que la máxima autoridad no hace hincapié en sus trabajos individuales ya que el jefe inmediato no le comunica sobre los inconvenientes del bajo rendimiento de sus subordinados.

Interpretación

La máxima autoridad no hace hincapié en sus trabajos individuales ya que desconoce los inconvenientes internos de cada división, debido a que el jefe inmediato no le comunica. Deberá brindarles mayor atención a sus colaboradores e incentivar a su personal a realizar correctamente sus actividades individuales.

6 ¿Cuál es la razón por la que la división de talento humano provoca tensión en un mal ambiente de trabajo?

El 21% de los empleados dice que la razón por la que la división de talento humano provoca tensión en un mal ambiente de trabajo es por desconocimiento ya que no está al tanto de los conflictos laborales de los empleados, mientras que el 79% dice que la razón por la que la

El talento humano y su incidencia en el desempeño laboral

Vol. 1, núm. 4., (2017)

Lisbeth Stefania García Ramos; Danny Xavier Junco Ramírez; Winner Wilson Junco Avellán

división de talento humano provoca tensión en un mal ambiente de trabajo es por descuido ya que nunca se interesa por las causas de su bajo desempeño.

Interpretación

La división de talento humano debe preocuparse por los empleados en cuanto a su ambiente laboral, no está trabajando adecuadamente.

El Gerente debe delegar a la división de talento humano que implemente estrategias que mejoren el ambiente de trabajo.

7 ¿La división de talento humano realiza una verdadera selección para cada puesto?

El 38% de la población dice que algunas veces la división de talento humano realiza una verdadera selección para cada puesto ya que el proceso de selección que ellos tuvieron fue complejo, el 62% manifiesta que la división de talento humano no realiza una verdadera selección para cada puesto ya que hay trabajadores que nunca antes han realizados actividades similares.

Interpretación

La División de talento humano no está realizando una verdadera selección, no está contratando al personal de acuerdo al perfil de cada puesto.

Deberán ser más objetivos en la selección del personal deben contratar personal con experiencia y que su perfil se ajuste al cargo que va a desempeñar.

8 ¿Cuál es el tiempo en el que usted realiza un trabajo?

El 15% de los empleados dice que realizan su trabajo atrasado ya que muchas veces son recargados de trabajo y no logran cumplir a tiempo con sus actividades principales, el 38% manifiesta que realizan su trabajo rápido ya que tienen mucha experiencia en esa actividad mientras que el 47% dice que realizan su trabajo a tiempo convenido ya que han logrado administrar bien su tiempo.

Interpretación

Existe un porcentaje significativo de los empleados que realiza su trabajo a destiempo por ser recargados de trabajo. La división de talento humano debe distribuir las funciones adecuadamente.

9 ¿Los empleados son responsables con el objetivo de la empresa?

El 79% de la población manifiesta que si son responsables con el objetivo de la empresa ya que ellos se encuentran comprometidos con la misma, pero el 21% dice que algunas veces son responsables con el objetivo de la empresa ya que existen compañeros que no demuestran estar comprometidos con los objetivos organizacionales.

Interpretación

Existe un porcentaje de empleados que no están siendo responsables con los objetivos de la empresa ya que no están comprometidos con los objetivos de la misma, la división de recursos Humanos debe crear conciencia en cada uno de los empleados, dictar charlas motivacionales que despierten su interés hacia los logros de la empresa.

10 ¿Cree usted que los empleados trabajan a un 100% en sus diferentes actividades?

El talento humano y su incidencia en el desempeño laboral

Vol. 1, núm. 4., (2017)

Lisbeth Stefania García Ramos; Danny Xavier Junco Ramírez; Winner Wilson Junco Avellán

El 28% del personal admite que sólo algunas veces trabajan a un 100% en sus diferentes actividades mientras que el 72% restante manifiestan que no trabajan a un 100% en sus diferentes actividades ya que se encuentran desmotivados.

Interpretación

La división de recursos humanos debe utilizar estrategias motivacionales para incentivar al personal a tener un buen desempeño individual.

Ya que los empleados están desmotivados, si el personal rinde al 100% se cumple eficientemente con los objetivos.

11 ¿Cuál es la razón por la que los empleados no trabajan en conjunto?

El 17 % de los empleados manifiestan que la razón por la que los empleados no trabajan en conjunto es por enemistad ya que ha tenido conflictos con otros compañeros, pero el 83% manifiesta que la razón por la que los empleados no trabajan en conjunto es por desconocimiento ya que han venido realizando sus actividades individualizadas.

Interpretación

La división de recursos humanos no está promoviendo el trabajo en equipo dentro de la organización debe motivar a los empleados a trabajar en equipo ya que de esa manera se logra el éxito de la organización, se debe establecer el trabajo en equipo como un valor institucional.

12) ¿En la empresa los motivan con el crecimiento laboral?

De la investigación realizada, el 66% manifiesta que algunas veces se motiva el crecimiento laboral los empleados tienen mucho tiempo en el mismo cargo y no han podido ascender, un 34% manifiesta que no ya que ellos desde que iniciaron siguen ocupando el mismo puesto de trabajo.

Interpretación

No ha existido una evaluación general de parte de la gerencia en cuanto al crecimiento de la empresa no se ha evaluado el desempeño individual y organizacional.

No siempre se motiva el crecimiento laboral razón por la cual los empleados no se encuentran lo suficientemente motivado se debería capacitar a los empleados en diversas áreas para que en el momento de generarse una vacante sea personal de la misma empresa quien pueda cubrir ese puesto y no exista la necesidad de reclutar personal externo, es la mejor manera de que los empleados puedan crecer profesionalmente.

13).- ¿Le gustaría que su jefe inmediato se interese por las causas de su bajo desempeño?

De la investigación realizada, el 79% manifiesta que Si le gustaría que su jefe inmediato se interese por las causas de su bajo desempeño ya que de esta manera podría ayudarlos a solucionar sus problemas, mientras que un 21% dice que sólo algunas veces le gustaría que su jefe inmediato se interese por las causas de su bajo desempeño.

Interpretación

Ya que a la mayor parte del personal le gustaría que su jefe inmediato se interese por las causas de su bajo desempeño, El jefe inmediato debería mostrar interés en los problemas de los

empleados ya que estos están afectando su desempeño individual ayudarlos en medida de lo posible a resolverlos.

14).- ¿El entorno laboral lo motiva a realizar su trabajo?

De la investigación realizada, el 34% manifiesta que el entorno laboral si lo motiva a realizar su trabajo, ya que en su área existe una buena relación entre compañeros se apoyan unos a otros y se llevan muy bien, mientras que un 43% dice que algunas veces debido a que existen diferencias entre algunos compañeros y el 23% restante dice que el entorno laboral no lo motiva a realizar su trabajo ya que en ocasiones son recargados de trabajo por compañeros que no terminan sus actividades laborales correspondientes.

Interpretación

No siempre el entorno laboral motiva a realizar su trabajo a los empleados no es el adecuado en muchas ocasiones ya que no en todas las áreas los empleados se llevan bien.

El Jefe de la división debe tener mayor control, cerciorarse de que todos los empleados cumplan con sus funciones a cabalidad e integrar al personal para que tengan una buena relación.

15).- ¿Reciben capacitaciones periódicamente?

De la investigación realizada, el 47% manifiesta que algunas veces han sido capacitados, mientras que un 34% dice que si ya que ellos han recibido varias charlas, y el 19% dice que no ya que desde que ingresaron a laborar en la empresa la única capacitación que recibieron fue la de inducción.

Interpretación

Los empleados no son capacitados periódicamente hace falta un programa de capacitación constante, la división de recursos humanos debe incluir dentro de su planificación un programa de capacitación para poder alcanzar sus metas deseadas.

16).- ¿Le gustaría recibir charlas motivacionales?

Al 100% de los empleados les gustaría recibir charlas motivacionales

Interpretación

Se debería programar un cronograma mensual de charlas motivacionales dirigida a todos los empleados.

Conclusiones.

El desempeño individual, es evidentemente la variable más importantes para el cumplimiento de las metas organizacionales, aun cuando no puede ser visto, el entorno de una empresa se percibe, se vive, favorece o afecta en todos los aspectos a la institución. En la investigación realizada a la empresa Decosind S.A. pudimos percibir diversas reacciones, con respecto a relaciones entre compañeros, las inconformidades con los salarios de algunos trabajadores, las dificultades de crecimiento laboral.

En la empresa Decosind S.A. sólo en ocasiones los empleados se desempeñan de manera adecuada ya que se encuentran desmotivados ya sea por problemas laborales, personales, esto hace que su nivel de desempeño baje. Estas singularidades desde el punto de vista de los

El talento humano y su incidencia en el desempeño laboral

Vol. 1, núm. 4., (2017)

Lisbeth Stefania García Ramos; Danny Xavier Junco Ramírez; Winner Wilson Junco Avellán

trabajadores e investigadora, sugieren la presencia de bases adecuadas para implementar cambios en las áreas consideradas como perjudiciales para mejorar el desempeño individual.

Se pudo identificar los factores que perjudican al desempeño individual y realizar propuestas estratégicas, asegurando el bienestar de los empleados y el beneficio de los empleadores, al contar con un personal capacitado, responsable comprometido y motivado.

Bibliografía.

- Bonnet, L. (1993). *La Gerencia del Talento Humano* (Vol. 48). Colombia: Publicaciones ICESI.
- CHIAVENATO, I. (1999). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS* (5 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Mejía Giraldo, A., & Jaramillo Arango, M. (2006). Formación del talento humano: factor estratégico para el desarrollo de la productividad y la competitividad sostenibles en las organizaciones. *Revista Científica Guillermo de Ockham*, 4(1), 43-81.
- SALLENAVE, J. (1994). *Gerencia Integral*. Colombia: Norma.
- STEPHEN. (1999). *Comportamiento Organizacional. Teoría y Práctica*. México: Editorial Prentice Hall.