



Universidad
Tecnológica
del Perú

Facultad de Administración y Negocios

Administración de Empresas

Trabajo de investigación

“Dirección del Personal y su Contribución a la
Productividad”

Milagros Johanna Palacios Rodriguez

Fiorela Sulca Cabrera

para optar el Grado Académico de Bachiller en
Administración de Empresas

Lima – Perú

2020

DEDICATORIA

El presente trabajo va dedicado. En primer lugar, a Dios y luego a todas las personas que nos apoyaron para el cumplimiento de esta investigación.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos la ayuda de nuestros maestros quienes nos guiaron, orientaron y brindaron conocimientos en el camino hacia el logro de nuestra vida profesional.

RESUMEN

La dirección del personal es el órgano encargado del ámbito laboral para lo cual tiene funciones y en razón a ello procura la formación y desarrollo del personal en la organización. El objetivo investigativo es determinar las prácticas de la dirección del personal en un enfoque de mejora de la productividad empresarial. El trabajo se basó en la revisión de 10 artículos indexados representado por la de cada investigación. Es así como se utiliza una metodología observativa, analítica y descriptiva, el estudio está determinado por empresas de distintos sectores económicos. Los resultados indican que el crecimiento en términos de conocimientos y habilidades laborales benefician a la organización, respecto a las prácticas de gestión humana algunas revistas apoyan los planes estratégicos de capacitaciones, otros mencionan que los programas para formación de líderes y programas de formación laboral, fomentan el crecimiento del colaborador mediante estas actividades, ello permitirá una mejor participación en la formulación de estrategias organizacionales teniendo como resultado la mejora en el rendimiento laboral. También se muestra algunos sectores como el educativo y agrícola que son los que menos esfuerzo ponen en mejorar los conocimientos de su personal, siendo este el principal componente diferenciador de ventaja competitiva.

Palabra Clave: Gestión del talento humano, Capital humano, Gestión de personas

ABSTRACT

Personnel management is the body in charge of the workplace for which it has functions and for this reason it seeks the training and development of personnel in the organization. The research objective is to determine the practices of the talent of the collaborators in an approach to improve business productivity. The work was based on the review of 10 indexed articles represented by that of each investigation. This is how an observational, analytical and descriptive methodology is used, the study is determined by companies from different economic sectors. The results indicate that growth in terms of job knowledge and skills benefits the organization. Regarding human management practices, some magazines support strategic training plans, others mention that leadership training programs and job training programs promote the growth of the collaborator through these activities, this will allow a better participation in the formulation of organizational strategies, resulting in an improvement in work performance. Also shown are some sectors such as education and agriculture that are those that put the least effort to improve the knowledge of their personnel, this being the main differentiating component of competitive advantage.

Keywords: Human talent management, Human capital, People management

INDICE

CAPÍTULO 1:	VII
INTRODUCCIÓN	VII
1.1. Problema de Investigación:	X
1.2. Objetivo de investigación:	X
1.3. Justificación de investigación:.....	X
CAPÍTULO 2:	12
METODOLOGÍA:	12
CAPÍTULO 3:	15
DESARROLLO, RESULTADOS Y DISCUSIÓN	15
CAPÍTULO 4:	30
CONCLUSIONES:	30
CAPÍTULO 5:	32
REFERENCIAS:	32

INDICE DE TABLAS

3.1. <i>Tabla de desarrollo</i>	15
3.2. <i>Tabla de resultados</i>	21
3.3. <i>Tabla de discusión</i>	27

CAPÍTULO 1:

INTRODUCCIÓN

Los acontecimientos que originaron la dirección del personal a través de la historia de la humanidad iniciaron en la era prehistoria en donde los primeros hombres comenzaron el uso de las manos para conseguir alimentos, produciendo así el desarrollo de los conocimientos del uso de las herramientas, palos y piedras, en ese momento cuando el hombre pasa de ser un colector a cazador se produce una división social del trabajo y la distribución, no solamente se dedicaban a la caza y la recolección sino también a la fabricación de tejido, la alfarería, la metalurgia, al tallado en piedra y hueso. Por lo tanto, iban de forma colectiva, solo una persona tomaba las decisiones, es aquí donde surgieron los jefes o “cabeza de banda”, en donde carecía de privilegios porque debía de trabajar como todos los demás.

Los orígenes de la dirección de personal en el Perú surgen en durante el periodo incaico aproximadamente en el siglo XIII a.c, en esta época la forma de comunidad social fue el ayllu que eran constituidos por grupos familiares, sin embargo, estos también podrían adoptar miembros no relacionados, por lo que se trabajaba de forma colectiva (aini). El curaca era el jefe político y administrativo de la comunidad social, estos originalmente eran personas de mayor edad que habitaban en cada familia, debido a que eran quienes poseían mayores conocimiento, él era quien designaba y guiaba a los integrantes de su aini, las

funciones que realizaba eran el reparto de lotes o tierras agrícolas, mantenimiento de los canales de agua, resguardos de los lindero de la comunidad y organización de los trabajos comunitarios, para así construir sistemas de caminos, escaleras, puentes, etc.

Barbosa, Adriana & Blanco, Ana (2019), muestran que actualmente la gestión del capital humano beneficia al colaborador en términos de desempeño laboral. Su evolución, refleja el desarrollo de estrategias, herramientas y elementos que permitirán una efectividad en la globalización, mediante ello se espera que en un futuro se logre identificar las necesidades de los empleados y poder mejorar en los procesos internos de la organización.

Según Maturana, Diana & Andrade, Verónica (2019), mencionan que en las MiPymes muestra una relevancia para el desarrollo a los procesos de gestión humana, sin embargo, esto implica un incremento de costos que con lleva a la construcción y mejoramiento de los planes empresariales, En ese contexto, se espera conocer la existencia de relación que tienen las labores de gestión del colaborador con respecto a la eficacia.

El siguiente artículo de Cuentas, Susan (2018), indica que en la actualidad las facultades de educación carecen de una gestión que priorice al personal y lo enfoque como elemento fundamental para un beneficio organizacional, es así como no se cuenta con una estructura de motivaciones ni valoración al potencial del personal, mediante esto se espera que en un futuro se desarrollen estrategias orientadas al aprovechamiento y desarrollo del colaborador para convertirlos en una ventaja competitiva.

Majad, Musa (2016), indica que en la actualidad no existe un proceso de inserción, que relacione los conocimientos y habilidades individuales del colaborador con los objetivos empresariales. Así mismo en el tiempo se ha desarrollado un modelo de gestión enfocado a una evaluación de desempeño. Es así como en un futuro los planes a desarrollarse sean en función de aptitudes, capacidades y conocimiento de cada colaborador.

Los autores Pérez, Juan & Lopera, Isabel (2016), señalan que la gestión del personal se enfoca en la responsabilidad de medir los vínculos que se establecen en el ámbito laboral. Es así que en el transcurrir del tiempo se ha desarrollado una gestión enfocada en lo analítico con efectos de responsabilización, mediante ello se espera que en el futuro se proponga una gestión del talento que apueste por el desarrollo humano.

Barrios, Karelis; Vega, Enohemit & otro (2020), por su parte señalan que actualmente el colaborador es un componente importante para la gestión siendo fuente principal de adaptación al entorno cambiante y mediante ello obtener una ventaja competitiva. Para ello se están desarrollando métodos que gestionan al personal, que apoyen el talento y lo enfoque a la organización, así en un futuro la gestión del personal brinde condiciones que favorezca el desarrollo de capacidades dinámicas.

El artículo de Ramirez, Reiner; Espindola, Cesar & otros (2019), señalan que la dirección del personal es el elemento principal para la formación de cualidades competitivas orientadas al éxito. Es así como se han desarrollado mecanismos que relacionan la identidad del trabajador con la cultura corporativa y el desarrollo de sus funciones para el logro del objetivo. Por ello se espera que en un futuro se desarrolle un enfoque estratégico mediante la alineación de propósitos entre el colaborador y la organización que conlleven a la consolidación de metas.

En el artículo de Cardona, Diego; Alzate, Julieth & otro (2018), declaran que las sociedades yuqueras son legalmente constituidas, pero no ponen esfuerzos en gestionar a su personal a consecuencia de no tener conocimientos del tema. Se desarrolló un análisis en base a la responsabilidad social empresarial y se proyectó a elaborar entrevistas a los jefes de 10 sociedades yuqueras. El presente estudio permitirá identificar las estrategias para la gestión del colaborador favoreciendo el crecimiento de las sociedades yuqueras.

Por otra parte, en el artículo de Bedoya, Salas & García (2019), indican que las empresas necesitan la incorporación de procesos que ayuden a la dirección del personal para la construcción de paz. Es así como se desarrolló investigaciones que ayudan al desenvolvimiento del trabajador dentro de la organización, es por ello que se logró la identificación de los macros procesos que aportaran a las organizaciones en beneficio y desarrollo al personal.

En el artículo de Agudelo, Beatriz (2018), indica que la formación del talento humano conlleva a crear cualidades distintivas difíciles de imitar, es por ello por lo que se diseñó un estudio de investigación, que beneficia al personal para el desarrollo de sus capacidades, por ende, se determinará las actividades que formaran al colaborador y mediante ello logren fortalecer las habilidades directivas en la organización.

1.1. Problema de Investigación:

¿Cómo la dirección del personal orientado al desarrollo del personal contribuirá a la productividad empresarial en América Latina durante el periodo 2016 - 2020?

1.2. Objetivo de investigación:

Determinar las prácticas de la dirección del personal desarrollen al colaborador para la mejora de la productividad empresarial.

1.3. Justificación de investigación:

El estudio investigativo se ha redactado a través de artículos indexados justifica que la dirección del personal aborda un conocimiento profundo de las fortalezas y debilidades del talento humano mediante ello se brinda un seguimiento para su aprovechamiento que beneficiará la productividad empresarial. Esta investigación tiene como principal aporte la

contribución del desarrollo de la gestión del personal a través de estrategias que permitan el desarrollo del personal logrando un beneficio en común.

CAPÍTULO 2:

METODOLOGÍA:

Se ha implementado el método de observación este se aplicó en la revisión de los artículos indexados correspondientes al tema de investigación. Por otro lado, el método analítico permitió analizar cada artículo indexado y mediante ella poder extraer y citar información relevante. Por último, el método descriptivo ayudó a conformar términos adecuados para la preparación de los artículos investigados.

Fuentes: Los artículos fueron buscados mediante fuente secundarias, estas fueron encontrados vía páginas web, permitieron poder realizar la investigación y unificar ideas.

Búsqueda de la información: Esta actividad se realizó a partir de la búsqueda de revistas indexadas es decir que posean código DOI, mediante la base de datos bibliográficos buscados en las siguientes páginas web:

- Scopus: Esta página fue recomendada por la universidad, la cual nos brindaron un mejor acceso a través de la activación de una cuenta, para poder manejar adecuadamente esta herramienta se tuvo que revisar tutoriales.
- Scielo: Esta web fue recomendada por los docentes a cargo debido que en esta página se encontraban revista indexadas, es decir que cumplían con las condiciones necesarias para usarlas.

- Google académico: Esta página web se usó debido a que anteriormente se realizaron trabajos de investigación, sin embargo, no se pudo obtener mucha información que ayudara a la investigación.

Lectura de los artículos revisado: Se obtuvo un total de 16 artículos referidos al tema de dirección del personal, estos fueron divididos por los dos participantes del trabajo de investigación para realizar la respectiva revisión, desarrollado a través de la lectura de los resúmenes, los objetivos y la aplicación de cada técnica sugerida en los artículos indexados mediante ello descartar o confirmar el beneficio que obtendríamos al darle uso en el presente trabajo.

Selección de los artículos: Los artículos fueron seleccionados teniendo en cuenta los años en los cuales fueron publicados, entre un rango de 2016 - 2020, también que estos fueran redactados en el idioma de español latino y finalmente de acuerdo con la relación que tenía con nuestra variable independiente que es dirección del personal. Posterior a ello se logró seleccionar e identificar 10 artículos que cumplían con los requisitos antes mencionados, los cuales son los siguientes:

1. Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla.
2. La relación entre la formalización de las prácticas de gestión humana y la productividad de las MiPymes.
3. La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior.
4. Gestión del talento humano en organizaciones educativas.
5. Gestión humana de orientación analítica; un camino para la responsabilización.
6. Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas.
7. Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico.

8. Estrategias para la gestión del talento humano en las asociaciones de yuqueros adscritas a Colfeyuca en Sucre, Colombia.
9. Gestión humana y construcción de paz: una aproximación teórica.
10. Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia.

CAPÍTULO 3:

DESARROLLO, RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Tabla de desarrollo

ARTÍCULOS. AÑO	PROBLEMA	OBJETIVO	APORTE	EVALUACIÓN
1. Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas, 2020	¿Cuáles son las condiciones de la gestión del talento humano que facilitan el desarrollo de las capacidades dinámicas?	Describir las condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas.	<p>Propuesta de generación de ideas a través de espacios de interacción establecidos y acciones deliberadas para la creación, absorción e interacción de conocimientos; asimismo el liderazgo transformacional realizado mediante conocimientos multidisciplinarios.</p> <p>Las condiciones mencionadas se consideran importantes y forman la base para la aplicación y generación de</p>	<p>En un 80% se cumple con el objetivo, debido a que brinda información de las situaciones de la gestión del potencial humano para favorecer el crecimiento de competencias dinámicas, estas actúan a través de la interacción de ideas creativas.</p> <p>Se considera favorable el desarrollo y aprovechamiento del personal que lleva a potenciar su talento y así</p>

			capacidades dinámicas para desarrollar en América Latina y mediante ella generar ventajas competitivas.	promover la transformación y el cambio.
--	--	--	---	---

3.1. Tabla de desarrollo

<p>2. Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, 2019</p>	<p>¿Cómo la gestión del talento humano permite el mejoramiento del desempeño en las pymes?</p>	<p>Identificar las necesidades de gestión del talento humano que presentan las pymes para el mejoramiento del desempeño.</p>	<p>Propuesta de una estructura de gestión del colaborador a través del establecimiento de tres fases; organización, desarrollo y valoración; y auditar para el mejoramiento de los procesos internos basadas en competencias.</p> <p>Dicha propuesta ayudará a la construcción de un sistema flexible de gestión en pro de las empresas colombianas para el desarrollo del personal.</p>	<p>El objetivo cumple con los términos adecuados, debido a que se logró identificar una propuesta de gestión del colaborador que actúan como modelo para alinear sus objetivos con los intereses de las personas.</p> <p>Se considera adecuada el uso de esta propuesta para lograr fortalecer el modelo de gestión y así obtener un enfoque en dirección al personal.</p>
<p>3. La relación entre la formalización de las prácticas de gestión humana y la productividad de las MiPymes, 2019</p>	<p>¿Cómo se relaciona el nivel de formalización de las prácticas de Gestión Humana con la productividad en las MiPymes?</p>	<p>Identificar la relación entre el nivel de formalización de las prácticas de gestión humana y la productividad de las MiPymes.</p>	<p>Desarrolla la estructuración de procedimientos de gestión enfocado a actividades económicas de las empresas mipymes, a través del desarrollado de procedimientos, indicadores y actividades que benefician al ámbito laboral.</p> <p>Lo antes mencionado sirve para encaminar la formalización de procesos de gestión del talento, pues algunas empresas prefieren no invertir por considerarlo costoso.</p>	<p>Se cumple con un 80% con respecto al objetivo, debido a que se determinó una conexión indirecta entre el establecimiento de procedimientos formales de gestión y la eficiencia.</p> <p>Lo mencionado, presenta en forma global conocimientos en temas de gestión y productividad, pero se debió considerar la realización de un estudio detallado de las mismas.</p>

3.1. Tabla de desarrollo

<p>4.Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico, 2019</p>	<p>¿Cómo es la gestión del talento humano desde el enfoque estratégico en el sector minero de Venezuela, Colombia y Chile?</p>	<p>Analizar la gestión del talento humano desde el enfoque estratégico en el sector minero de Venezuela, Colombia y Chile.</p>	<p>Realiza el análisis de tres dimensiones estratégicas: desarrollo de estrategias organizacionales, rasgos y tendencias actuales y la necesidad del modelo funcional que beneficia la gestión humana en el sector minero.</p> <p>Sirve como ayuda para las organizaciones que desconocen las estrategias asociadas a la gestión del colaborador, las organizaciones mineras en estudio ignoran los resultados favorables que generen dicho análisis.</p>	<p>Se cumple con un 70% con respecto al objetivo, debido a que brinda un análisis significativo de los indicadores donde incluyen a los colaboradores beneficiando su desarrollo, retos y aceptación de nuevo roles.</p> <p>Se considera importantes lo expuesto, debido a que los indicadores crean valor en la gestión humana en pro de la sustentabilidad de la organización.</p>
<p>5.Gestión humana y construcción de paz: una aproximación teórica, 2019</p>	<p>¿Cuáles son los macroprocesos de la gestión humana que ayudan a las organizaciones en la construcción de paz?</p>	<p>Identificar los macros procesos de la gestión humana que aportan desde las organizaciones en la construcción de paz</p>	<p>Precisa procedimientos de dirección del capital humano que pueden incorporarse en las compañías, para la construcción de paz aplicada a través de actividades que desarrollen.</p> <p>La aplicación de estos macroprocesos en las organizaciones ayudar al personal, ya que genera políticas y condiciones para que este pueda desarrollarse profesional y personalmente.</p>	<p>Se cumple con el objetivo, debido a que determina los macroprocesos que ayuda a la gestión humana para la construcción de paz, mediante tres dimensiones: bienestar social y económico, justicia y reconciliación.</p> <p>Se considera importante, debido a que esta contribución beneficia y ayuda a la inclusión del personal dentro de la organización.</p>

3.1. Tabla de desarrollo

<p>6.La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior, 2018</p>	<p>¿Cómo se desarrollan las estrategias de dirección del personal hacia los docentes con más de 10 años laborados en una universidad particular?</p>	<p>Identificar las diferentes estrategias de dirección del personal dentro de una unidad académica.</p>	<p>Se analiza las estrategias para la gestión humana en el campo universitario enfocado al desarrollo del personal mediante un diagnóstico situacional.</p> <p>Sirve de conocimiento a las universidades para concientizar la situación que se vive y poder considerar al capital humano como elemento primordial para la generación de ventaja competitiva y diferenciada.</p>	<p>En un 50% se cumple con el objetivo establecido, sin embargo, no muestra ni especifica las estrategias aplicadas dentro de esta organización educativa.</p> <p>Dado los resultados establecidos demuestra que en el artículo no identifica las estrategias ya que se enfoca en evaluar a la universidad en estudio.</p>
<p>7.Estrategias para la gestión del talento humano en las asociaciones de yuqueros adscritas a Colfeyuca en Sucre, Colombia, 2018</p>	<p>¿Cuáles son las acciones y/o prácticas de gestión del talento humano en las asociaciones yuqueras del departamento de Sucre, Colombia?</p>	<p>Identificar las estrategias para la gestión del talento humano que actualmente desarrollan las asociaciones yuqueras del departamento de Sucre, Colombia.</p>	<p>Analiza la actualidad respecto a la dirección del personal con orientación a la responsabilidad social empresarial que sirva como apoyo para implementar políticas de dirección del personal.</p> <p>Esta situación sirve como base para la concientización de asociaciones agrícolas, pues refleja una visión del nivel de informalidad en procesos de gestión humana en mYPES de América Latina.</p>	<p>El objetivo cumple con un 60% debido a que no se logra identificar ninguna estrategia, dado a la informalidad que afronta el sector agrícola, sin embargo, se logra identificar objetivos que deben tener como base para mejorar su accionar.</p> <p>Lo anterior es importante, ya que los objetivos propuestos beneficiarían el inicio para la formalización de acciones de gestión humana en los sectores agrícolas.</p>

3.1. Tabla de desarrollo

<p>8. Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia, 2018.</p>	<p>¿Cómo se realizan los procesos de formación del talento humano en 25 empresas del Valle del Cauca?</p>	<p>Determinar los procesos de formación del talento humano en 25 empresas del Valle del Cauca.</p>	<p>Planeación estratégica para la formación del personal mediante capacitaciones que contribuya al fortalecimiento del liderazgo y desarrollo de competencias mediante ello potenciar el beneficio individual y organizacional.</p> <p>Según lo indicado, la formación del personal beneficiara a las organizaciones en potenciar los conocimientos y competencias, esto siempre y cuando exista un control en la formación.</p>	<p>Se cumple con el objetivo, debido a que se muestran los procesos de formación que actúan como medio para crecimiento laboral del personal.</p> <p>Se considera relevante, ya que al potenciar las habilidades del personal contribuirán a alcanzar los objetivos organizacionales.</p>
<p>9. Gestión del talento humano en organizaciones educativas, 2016</p>	<p>¿Cuál es la situación actual de la Gestión del Talento Humano en las escuelas estadales del municipio San Cristóbal del estado Táchira?</p>	<p>Conocer la Gestión del Talento Humano para el Fortalecimiento del Trabajo Corporativo en las escuelas estadales del municipio San Cristóbal del estado Táchira.</p>	<p>Guía de gestión del personal para fortalecer el trabajo corporativo mediante elementos que actúan interrelacionado en búsqueda de la inserción del capital humano.</p> <p>Las organizaciones educativas de Venezuela no realizan de manera idónea la gestión humana, el presente modelo podrá ser ejecutado cuando consideren al talento humano como el componente elemental para las instituciones.</p>	<p>Se cumple con el objetivo planteado, debido a que se realiza un estudio que determina tres dimensiones gestión, talento humano y trabajo corporativo, indicando una situación favorable en los centros educativos.</p> <p>Se considera relevante la identificación de las dimensiones para el análisis interno, ya que muchas falencias en escuelas no son atendidas.</p>

3.1. Tabla de desarrollo

<p>10.Gestión humana de orientación analítica; un camino para la responsabilización, 2016</p>	<p>¿Cómo la gestión humana de orientación analítica es encaminada a la responsabilización?</p>	<p>Formalizar una propuesta teórica de la gestión humana de orientación analítica, que privilegie la verbalización como camino a la responsabilización subjetiva.</p>	<p>Propuesta teórica de dirección orientada a través de la escucha, análisis e intervención de los colaboradores promoviendo el desarrollo y crecimiento humano encaminado a la responsabilidad y ética organizacional.</p> <p>Esta propuesta beneficia a las organizaciones en general ya que implica la participación de todo el personal pues genera un ambiente donde los trabajadores asuman responsablemente sus acciones.</p>	<p>Se cumple el objetivo planteado, debido a que se realiza una investigación basada en una orientación analítica promoviendo los espacios de diálogo y/o discusión en los que el colaborador pueda expresarse.</p> <p>Presenta un valor importante en temas de integración entre colaboradores mejorando la comunicación y el ambiente laboral dentro de la organización.</p>
--	--	---	--	--

3.2. Tabla de resultados

ARTÍCULOS	PROBLEMA	OBJETIVO	MUESTRA	RESULTADO	EVALUACIÓN
Artículo 1	Prob. 1	Obj. 1	70 directivos de diferentes sectores de empresas ubicadas en la ciudad de Barranquilla.	<p>Las condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Habilidad, para identificar nuevas formas de desarrollo. • Dirección transformacional, para desarrollo de ideas novedosas. <p>Favorece espacios de interacción y el liderazgo compromete al personal en proyectos innovadores.</p>	Se ha logrado reconocer condiciones de la gestión de personal, así mismo identificar condiciones como los espacios de interacción de ideas y el liderazgo transformacional que forman parte del desarrollo de capacidades dinámicas.
Artículo 2	Prob. 2	Obj. 2	30 pequeñas y medianas empresas de servicios	<p>Modelo gestión humano en base a tres componentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión de organización, representado por un 32.7%, mediante la selección basado en un manual de competencias. • Gestión del desarrollo, representado por un 34.22%, mediante el crecimiento laboral y personal a través de capacitaciones y evaluación por competencias. • Estrategia de valoración, representado por un 33.08%, mediante el ajuste de competencias. 	Se logró elaborar un nuevo diseño de la gerencia del personal en las pymes, asimismo identificar los resultados que deben poseer cada fase del modelo planteado que podrá ser implementado para las empresas de este sector.

3.2. Tabla de resultados

Artículo 3	Prob. 3	Obj. 3	42 publicaciones de América.	La relación es de manera indirecta debido a un conector de enlace que es la eficiencia del personal, también se reconoció la formalización de prácticas como mejoramiento en el rendimiento de la gestión humana, así mismo se identificaron procesos desarrollados según el sector primario, motivación y capacitaciones; sector secundario, manejo salarial y seguridad laboral; y sector terciario, inducción del personal.	Se logró identificar la relación indirecta entre las dos variables, se determinaron otros factores que tenían efecto en la productividad como liderazgo, dirección empresarial, políticas y comportamiento del mercado.
Artículo 4	Prob. 4	Obj. 4	55 directivos de 3 empresas mineras.	Se determinó a través de un análisis tridimensional un 3.26 que revela desigualdad significativa entre el indicador analizado considerado moderadamente óptimo, se prioriza la estrategia organizacional con 3.7 de media considerando aspectos como: cooperación en la creación de estrategias, socialización y ejecución de actividades.	Cumple con analizar la gestión humana mediante un enfoque estratégico, sin embargo, se puede identificar que las empresas mineras dan prioridad al indicador estrategia organizacional.

3.2. Tabla de resultados

Artículo 5	Prob. 5	Obj. 5	46 artículos referente a la construcción de paz en Colombia (14 artículos en español y 32 en inglés).	<p>Los macros procesos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organización y planeación del área, a través de la inclusión y creación de perfiles adecuados. • Incorporación y adaptación, a través de la selección, contratación e inducción a la vida laboral. • Formación del colaborador, mediante el entrenamiento y capacitaciones en temas de habilidades, trabajo en equipo y empoderamiento. 	Se identificó los macroprocesos de gestión del personal que contribuyen al mejoramiento de paz, adicionalmente se logró determinar los 5 procesos que permiten la inclusión de personas que hayan sido víctimas y/o victimarios.
Artículo 6	Prob. 6	Obj. 6	4 directivos, 7 catedráticos y 14 docentes de Lengua y Literatura con más de 10 años de servicio.	<p>Se identificó deficiencia en la gestión humana en la unidad académica, sin embargo, se logró identificar 3 aspectos positivos, pero no estructuradas ni potenciadas en la gestión humana que son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Libertad para el desarrollo de cátedra afirmado por el 100% • Reconocimiento personal como único incentivo reflejado por el 100%. • El desarrollo del capital humano; mediante capacitaciones y talleres representado por 43%. • Comunidad de prácticas informales representado por un 57%, ello no es de conocimiento de los directivos. • Compromiso con la organización por los lazos emocionales entre docente y alumnos. 	Se demuestra que existen carencias en la unidad académica en estudio, pues no se logra identificar estrategias claras de dirección del personal y existen discordancias entre directivos y docentes de la institución.

3.2. Tabla de resultados

Artículo 7	Prob. 7	Obj. 7	Representantes legales de 10 asociaciones de cultivadores de yuca del departamento de Sucre.	<p>No se logra identificar estrategias debido a la informalidad laboral, sin embargo, se identifica consideraciones para mejorar la gestión que son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Brindar oportunidad de crecimiento; mediante capacitaciones. • Generar canales de comunicación. • Priorizar la contratación de colaboradores del mismo distrito. • Contribuir a la calidad de vida de empleados y familiares. • Conocer y aplicar buenas prácticas ambientales. 	Se pretende desarrollar el objetivo del estudio con la identificación de las estrategias, sin embargo, no se identifica un manejo adecuado de gestión humana en las asociaciones yuqueras, como valor añadido se presentan consideraciones básicas para un mejor accionar hacia el capital humano.
Artículo 8	Prob. 8	Obj. 8	25 empresas pertenecientes a los sectores industrial y de servicios	<p>Los procesos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programa para formar habilidades de liderazgo 52% los aplica, pero 44% hace seguimiento de la aplicación. • Programas para formación de los trabajadores 24%. • Programas de carrera un 16%. • Plan estratégico de capacitaciones 56%. • Gestión por competencias 64%. • Programas de e-learning, un 30%. 	Se logró identificar satisfactoria los procedimientos de formación del capital humano, sin embargo, la investigación fue aplicada a una sola persona de la organización (Gerente general o Gerente de área) debido a la disponibilidad de tiempo, se debió tener en cuenta también el punto de vista de empleados directos para realizar un contraste.

3.2. Tabla de resultados

<p>Artículo 9</p>	<p>Prob. 9</p>	<p>Obj. 9</p>	<p>431 docentes y 40 directivos de escuelas estatales del municipio de San Cristóbal.</p>	<p>La situación revela que docentes y directivos muestra diferentes perspectivas de lo que sucede en las instituciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 51.9% afirman que no tiene en cuenta sus conocimientos laborales al ubicarlos. • 70% no se respeta la capacidad profesional. • 79.3% a veces realizan reconocimiento personal. • 86.5% indican que no desarrollan oportunidades para mejorar sus competencias. • 67.8% a veces inculcan un servicio de calidad. • 76.9% a veces generan creencias compartidas como resultado de los valores. <p>De lo mencionado se ve la necesidad de aplicar un modelo de gestión que mejorará la dirección del personal.</p>	<p>Se observa un estudio detallado desde la perspectiva de docentes y directivos lo cual es beneficioso pues muestra una mejor visión con respecto a la gestión desarrollado, complementario a ello se presentó un modelo de talento humano dirigida a sectores educativos fortaleciendo el trabajo corporativo.</p>
--------------------------	----------------	---------------	---	--	--

3.2. Tabla de resultados

Artículo 10	Prob. 10	Obj. 10	9 líderes de dirección del personal y 16 técnicos estudiantes de postgrado en gestión humana.	Propuesta estructurada mediante la escucha, análisis e intervención de los trabajadores, dando lugar a la participación de todo el equipo, inculcando el diálogo como una solución a las diferentes dificultades e incluyéndolos en un proceso de toma de decisión, generando un impacto en la ética organizacional. Por lo tanto, promueve la creación de espacios de verbalización y diálogo que generen soluciones a sus desacuerdos, y así favorecer el desempeño del colaborador y del equipo de trabajo.	La formalización de una propuesta en gestión humana analítica es útil debido a que brinda las bases para una mejor relación laboral entre todos los colaboradores y generar un clima organizacional adecuado para desarrollar las labores diarias de la organización.
--------------------	----------	---------	---	--	---

3.3. Tabla de discusión

ARTÍCULO	CRONOLOGÍA	SEMEJANZAS	DIFERENCIAS	COMPARACIÓN	COMPLEMENTACIÓN	VALORACIÓN CRÍTICA
<ul style="list-style-type: none"> • 1 • 2 • 3 • 5 • 8 	<p>2016 – 2020</p> <p>2017 - 2019</p> <p>2018 - 2019</p> <p>2019</p> <p>2018 - 2019</p>	<p>Con los artículos 1,2,3,5 y 8.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan estratégico de capacitaciones. • Programas para la formación de liderazgo. • Programas de formación laboral. 	-	-	<p>El artículo 1 aborda</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación espacios de interacción. <p>El artículo 2 y 8 aborda</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modelo de gestión por competencias. 	<p>Lo que indican los artículos está acorde a la actualidad que se vive en América Latina, pues no es muy distinta a la realidad peruana, pero muchas veces solo las grandes empresas son quienes se enfocan en el desarrollo del colaborador, mediante estas prácticas se busca la superación del personal.</p>

3.3. Tabla de discusión

<ul style="list-style-type: none"> • 4 • 10 	<p>2018 – 2019</p> <p>2013 - 2016</p>	<p>Con los artículos 4 y 10 desde un enfoque estratégico.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participación de colaboradores en la planificación. • Colaboración para determinar decisiones. 	-	-	<p>El artículo 10 aborda:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programa para el desarrollo de la comunicación encaminado a la responsabilización. 	<p>Lo que se indica en los artículos no se ve reflejado en la actualidad, debido a que son los jefes de área quienes colaboran en la proyección y determinan decisiones, dejar de lado la participación de los colaboradores es cegarse y no tratar de ver la situación desde una óptica más realista, también ocasionaría un menor sentido de responsabilidad con la empresa.</p>
---	---	---	---	---	--	--

3.3. Tabla de discusión

<ul style="list-style-type: none"> • 6 	2015 – 2019	Con los artículos 6, 7 y 9.	Los articulo 6 y 9 son de sector educativo	El artículo 6 se realizó en Perú,	El articulo 7 aborda consideraciones para la mejora:	Lo señalado muestra la realidad actual, pues existen sectores económicos con
<ul style="list-style-type: none"> • 7 	2017 – 2018	<ul style="list-style-type: none"> • Deficiencia de la dirección del personal. 	mientras que en el artículo 7 son del sector agricultura.	Colombia y el articulo 9 en Venezuela.	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidad de crecimiento. 	falencias en la gestión humana, la dirección del personal debe de enfocarse en el desarrollo del colaborador y empoderarlo para mejorar su trabajo y asumir nuevos retos.
<ul style="list-style-type: none"> • 9 	2014 - 2016	<ul style="list-style-type: none"> • Perspectivas diferentes de la situación entre empleador y colaborador. • Carencia en el desarrollo del personal. 			<ul style="list-style-type: none"> • Estructura de canales de comunicación. • Mejora la condición de vida en el ámbito laboral. 	

CAPÍTULO 4:

CONCLUSIONES:

La investigación de dirección del personal de los artículos 1, 2, 3, 5 y 8 de los autores Barrios y otros, Vera y Blanco, Maturana y Andrade, Bedoya y otros y Agudelo, respectivamente, quienes determinaron un plan estratégico de capacitación para colaboradores, Así también señalan a los programas de liderazgo, por último, los programas de formación laboral, de manera independiente y en términos de gestión asumida por los recursos humanos para las empresas. En función al objetivo desarrollado por el grupo se identificaron las prácticas del desarrollo del personal, la gestión humana se hace exigente a la demanda, porque la unidad organizacional es un ente social y armonización de gestión del personal vela por los colaboradores y conformantes de la organización, ellos posibilitan el avance, progreso y proyecciones; siempre y cuando sean gestionados de manera adecuada en el contexto que demanda en la actualidad.

Los artículos 4 y 10 revisados de dirección del personal, según Ramírez y otros; y Pérez y Lopera, determinan la importancia de la participación del trabajador en la planificación de estrategias manifiesta, además, la colaboración para determinar decisiones a fin de obtener aceptación y motivación en el trabajo. Pérez y Lopera, señalan un aporte significativo y sustancial el cual es un plan para la mejora de la comunicación que promueva el diálogo orientado a la responsabilización de sus acciones. Respecto al objetivo de investigación

grupales los artículos no clarifican prácticas dirigidas al desarrollo del personal, se enfoca en la participación para el desarrollo de las estrategias organizacionales, es así como las actualidades en las empresas se encuentran en competencias para sobresalir, la participación de los colaboradores en el desarrollo de estrategias es un factor esencial que permite la productividad empresarial, ya que generará compromiso y valoración por parte de la organización.

La investigación realizada de dirección del personal de los artículos 6, 7 y 9 según de los autores Cuencas; Cardona y otros; y Majad, indican que la gestión del personal es deficiente en el sector educativo y agrícola, así mismo se evidencia distintas perspectivas de la situación entre jefe y subordinado, manifiestan que el único incentivo motivacional es el reconocimiento personal, de igual manera reflejan carencias en el desarrollo del personal, de manera autónoma y en términos de gestión humana asumida por los recursos humanos. En función al objetivo de investigación grupal se constató que las prácticas de gestión humana que desarrollen al personal han quedado pendientes de identificación, debido a que en la actualidad existen sectores económicos que le dan poca importancia a la gestión del personal y los beneficios que se obtienen mediante el crecimiento laboral. Por otro lado, las empresas se ven enfrentadas por la competencia y los nuevos retos, para ello la gestión del personal debe facultar al colaborador conocimientos para un mejor desarrollo de sus labores, mediante ello empoderarlo para que asuma nuevos retos.

CAPÍTULO 5:

REFERENCIAS:

Vera, B. A., & Blanco, A. A. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Innovar*, 29(74), 25-44. Doi: <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059>

Maturana, C. D., & Andrade, J. V. (2019). La relación entre la formalización de las prácticas de gestión humana y la productividad de las Mipymes. *Innovar*, 29(74), 101-113. Doi: <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82091>

Cuencas, M. S. (2018). La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior. *Educación*, 27(53), 57-72. Doi: <http://dx.doi.org/10.18800/educacion.201802.004>

Majad, R. M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, 40(88), 148-165. Recuperado de: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1010-29142016000200008

Pérez, P. J., & Lopera, A. I. (2016). Gestión humana de orientación analítica; un camino para la responsabilización. *Rev. adm. Empres*, 56(1), 101-113. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020160109>

- Barrios, H. K., Olivero, V. E., & Figueroa, S. B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Inf. Tecnol*, 31(2), 55-62. Doi: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200055>
- Ramírez, M. R., Espindola, C., Ruiz, G., & Hugueth, A. A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Inf. Tecnol*, 30(6), 167-176. Doi: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Cardona, A. D., Alzate, A. J., & Lora, G. H. (2018). Estrategias para la gestión del talento humano en las asociaciones de yuqueros adscritas a Colfeyuca en Sucre, Colombia. *Rev.investig.desarro.innov*, 9(1), 9-18. Doi: <http://dx.doi.org/10.19053/20278306.v9.n1.2018.8501>
- Bedoya, D. C., Salas, A. L., & García, S. M. (2019). Gestión humana y construcción de paz: una aproximación teórica. *Revista Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*, 20(2), 138-162. Doi: <https://doi.org/10.22267/rtend.192002.118>
- Agudelo, O. B. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), 116-117. Doi: <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5383>