

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias Económicas
Licenciatura en Administración de Empresas



Gestión del talento humano en la industria manufacturera de equipos de refrigeración para uso comercial, en Guatemala

(Artículo científico – Trabajo de graduación)

Evelyn Verónica López Soto

Guatemala, septiembre 2019

Gestión del talento humano en la industria manufacturera de equipos de refrigeración para uso comercial, en Guatemala

(Artículo científico – Trabajo de graduación)

Evelyn Verónica López Soto

M.Sc. Edna de Juárez (**Asesora**)

M.Sc. Eddy Giovanni Miranda Medina (**Revisor**)

Guatemala, septiembre 2019

AUTORIDADES DE UNIVERSIDAD PANAMERICANA

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M.A Cesar Augusto Custodio Cóbar

Vicerrector Administrativo

EMBA Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

AUTORIDADES FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

M.A. Ronaldo Antonio Girón Díaz

Decano

Lic. Samuel Zabala

Coordinador

Guatemala, 4 de marzo 2019

Señores:

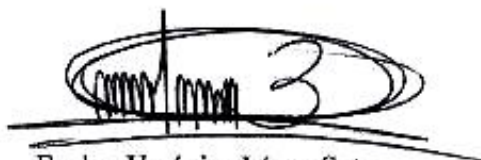
Facultad de Ciencias Económicas

Presente

Por este medio doy fe que soy la autora del artículo científico titulado **“Gestión del talento humano en la industria manufacturera de equipos de refrigeración para uso comercial, en Guatemala”** y confirmo que respeté los derechos de autor de las fuentes consultadas y consigné las citas correspondientes.

Acepto la responsabilidad como autora del contenido de este artículo científico y para efectos legales soy la única responsable de su contenido.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of vertical strokes followed by a large, stylized number '3' and a horizontal line.

Evelyn Verónica López Soto

Licenciatura en Administración de Empresas

Carné No.: 201300184

REF.:UPANA.C.C.E.E.0000010-2019-L.

**LA DECANATURA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
GUATEMALA, 29 de julio de 2019
DICTAMEN**


Tutor: Licenciada Edna Miranda de Juárez
Revisor: Licenciado Eddy Miranda Medina
Carrera: Licenciatura en Administración de Empresas

Artículo Científico: "Gestión de talento humano en la industria manufacturera de equipos de refrigeración para uso comercial en Guatemala".

Presentada por: Evelyn Verónica López Soto.

Decanatura autoriza la impresión, como requisito previo a la graduación profesional.

En el grado de: Licenciada



M.A. Ronaldo Antonio Barrón Díaz
Decano
Facultad de Ciencias Económicas

Guatemala, 4 de marzo de 2019

Señores
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad Panamericana
Presente


Estimados señores:

En relación al trabajo de artículo científico titulado **“Gestión del talento humano en la industria manufacturera de equipos de refrigeración para uso comercial, en Guatemala”**, realizado por Evelyn Verónica López Soto, Carné 201300184, estudiante de Licenciatura en Administración de Empresas, he procedido a asesoría del mismo, observando que cumple con los requerimientos establecidos en la reglamentación de Universidad Panamericana.

De acuerdo con lo anterior, extiendo por este medio dictamen de aprobado.

Al ofrecerme para cualquier aclaración adicional, me suscribo de ustedes.

Atentamente,



M.Sc. Edna de Juárez
Colegiado No. 5,803

Guatemala, 22 de marzo de 2019

Señores
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad Panamericana
Presente

Estimados Señores:

En relación al trabajo de Artículo Científico titulado: "Gestión del talento humano en la industria manufacturera de equipos de refrigeración para uso comercial, en Guatemala" realizado por Evelyn Verónica López Soto, carné 201300184, estudiante de la Licenciatura en Administración de Empresas, he procedido a Revisión del mismo, haciendo constar que cumple con los requerimientos de estilo establecidos en la reglamentación de Universidad Panamericana.

De acuerdo con lo anterior, extiendo por este medio dictamen de aprobado.

Al ofrecerme para cualquier aclaración adicional, me suscribo de ustedes,


M.Sc. Eddy Giovanni Miranda Medina
Colegiado Activo 7452


Dedicatoria

A Dios: Por ser el fundamento de mi vida, por su amor y misericordia, por permitirme culminar esta etapa de mi vida con gran satisfacción, por ser luz y guía en este arduo camino.

A mi padre: José Antonio López, por esforzarse con amor cada día para sacarme adelante y hacer todo lo posible para que no me falte nada, por sus sabios consejos, cuidados, por enseñarme valores, por guiarme por el camino indicado y ser mi mayor ejemplo de responsabilidad y respeto.

A mi madre: Josefina Elizabeth Soto de López, por su comprensión y apoyo inagotable durante toda mi vida, por estar conmigo siempre y darme todo su amor, por sus cuidados, enseñanzas y ser mi apoyo principal cuando más lo necesito.

A mis hermanas: Corina, Zaira y Mirella, por ser parte importante en mi vida, por sus consejos y estar siempre cuando más las necesito, por todo su apoyo y sus cuidados que con tanto amor me ayudan a seguir adelante. A mis amados sobrinos que son la luz que alumbró cada uno de mis días, los amo.

A mis catedráticos: Por todos los conocimientos que me han impartido, por la disciplina y responsabilidad que han formado en mí.

A mis amigos: Por todo el cariño y apoyo sincero que me han brindado.

A la Universidad: Casa de estudios que me ha dado los conocimientos que hoy poseo, por ayudarme a ser una persona de éxito.

A mi tutor: Por su apoyo y haberme guiado en el proceso para hacer esto posible.

Contenido

	Página
Abstract	i
Introducción	ii
1. Metodología	1
1.1. Planteamiento del Problema:	1
1.2. Pregunta de Investigación:	1
1.3. Objetivo de Investigación:	2
1.3.1. Objetivo general:	2
1.3.2. Objetivos específicos:	2
1.4. Definición del tipo de Investigación:	2
1.4.1. Investigación descriptiva:	2
1.5. Sujetos de investigación:	2
1.6. Alcance de la Investigación:	2
1.6.1. Temporal:	2
1.6.2. Geográfico:	3
1.7. Definición de la muestra:	3
1.8. Definición de los instrumentos de investigación:	4
1.9. Recopilación de datos:	4
1.10. Procesamiento y análisis de datos:	4
2. Resultados	5
2.1. Presentación de resultados 288 Respuestas:	5
3. Discusión y Conclusiones	17
3.1. Extrapolación:	17
3.2. Hallazgos y Análisis General:	20
Referencias	22
4.1. Bibliográficas:	22
4.2. Digitales:	22

4.3 Revistas:	23
Anexos	24
Cuestionario	25

Abstract

Este artículo indicó cual es la importancia de la gestión del talento humano dentro de la industria manufacturera de refrigeración para uso comercial en Guatemala, esto con el fin de retener al capital humano de una forma estratégica dentro de la misma como una forma de influencia positiva en su capacidad, contribuyendo así a mejorar el rendimiento y competitividad de la industria. De no existir una gestión del talento humano adecuada podría afectar su rentabilidad y hasta correr riesgo de cerrar y siendo que en Guatemala no existen muchas empresas dedicadas a manufacturar equipo de refrigeración, los clientes de éstas tendrían que comprar equipo importado con lo cual sus costos de operación aumentarían.

Se encuestó a 288 colaboradores quienes están satisfechos con la capacitación y motivación que se les ha dado, cual es bueno pues son elementos indispensables para mejorar el desempeño laboral, aunque evalúan con oportunidad de mejora el reclutamiento, el trato y la organización del trabajo.

Introducción

En Guatemala la existencia de empresas dedicadas a manufacturar equipos de refrigeración para uso comercial no es alta, pero tal industria provee al país de gran desarrollo y brinda empleo a miles de guatemaltecos y también a personas extranjeras, es por ello que a través de este estudio se presenta un análisis completo de la gestión del talento humano ya que éste es el elemento más importante para lograr el éxito de las diferentes organizaciones, se puede decir que la administración del talento humano es el mayor activo dentro de las industrias y básicamente esta administración consiste en planear, organizar, desarrollar, coordinar y controlar las técnicas que ayuden de forma eficiente a la industria y a sus colaboradores, esto también les debe permitir que puedan alcanzar sus objetivos personales directa o indirectamente con el trabajo.

En el capítulo uno se presenta el planteamiento del problema el cual se constituye en investigar cual es la gestión del talento humano en las diferentes empresas dentro de la industria manufacturera de equipos de refrigeración para uso comercial en el país, así como la pregunta de investigación, los objetivos los cuales dan una orientación sobre lo que se está investigando, el sujeto, tipo de investigación, alcance, la muestra, entre otros, los cuales son los factores que determinan a las personas para aplicar el estudio y muestra los instrumentos de apoyo para obtener toda la información.

En el capítulo dos se presentan los resultados a través de gráficos de pie los cuales facilitan y brindan una visión más amplia del tema que se está investigando.

En el capítulo tres se detalla la discusión de resultados a través de la extrapolación, los hallazgos y las conclusiones proporcionando así el análisis de los datos que a su vez permiten llegar a las conclusiones de cómo es la gestión del talento humano dentro de la industria.

Capítulo1

Metodología

1.1. Planteamiento del Problema:

La gestión del talento surgió en los años 90, debido a que las compañías han buscado cómo retener a los colaboradores. Tanto los departamentos de recursos humanos, así como todos los demás jefes y supervisores de las organizaciones deben preocuparse por buscar, atraer, reclutar candidatos con las debidas competencias de acuerdo con su puesto, así como administrar sueldos competitivos, crear programas de formación continua, manejar el desempeño, brindar un trato justo entre otros.

La gestión del talento en las diferentes empresas y organizaciones en el país es importante para lograr el éxito de éstas ya que el capital humano como tal es el conjunto de destrezas, conocimientos y habilidades que hacen aumentar la productividad de la empresa.

Este estudio es viable porque es importante considerar que de no existir una gestión del talento humano adecuada este tipo de organización podría afectar su rentabilidad y hasta correr riesgo de cerrar y siendo que en Guatemala no existen muchas empresas dedicadas a manufacturar equipo de refrigeración, los clientes de estas tendrían que comprar equipo importado con lo cual sus costos de operación aumentarían. Por lo cual, si la gestión del talento es adecuada los colaboradores se van a comprometer con los objetivos de la empresa. No obstante, en Guatemala, posiblemente algunas industrias no le den la importancia debida a la administración del talento, por ello a través de este estudio se pretende proporcionar información que pueda servir a los administradores de la industria de manufactura de refrigeración de uso comercial en Guatemala, sobre la situación actual que presenta y que pueda realizar las correcciones que considere necesarias para mantenerse competitiva en el mercado.

1.2. Pregunta de Investigación:

¿Cómo se desarrolla la gestión del talento humano en la industria manufacturera de equipos de refrigeración de uso comercial en Guatemala?

1.3. Objetivo de Investigación:

1.3.1. Objetivo general:

Determinar cuál es la dinámica en que se desarrolla la gestión del talento humano en la industria manufacturera de equipos de refrigeración de uso comercial en Guatemala.

1.3.2. Objetivos específicos:

- ¿Evaluar el nivel de motivación de los colaboradores?
- ¿Determinar el grado de estabilidad laboral percibido por el colaborador?
- ¿Comprobar cuál es la relación entre formación y crecimiento que percibe el colaborador?

1.4. Definición del tipo de Investigación:

1.4.1. Investigación descriptiva:

Esta investigación se enfoca en realizar un registro general de alguna situación, en el caso de la industria manufacturera de refrigeración de uso comercial en Guatemala, se pretende evaluar si la gestión del talento humano es la correcta en la motivación, estabilidad y retención de sus colaboradores, cabe mencionar que no se modificó ningún elemento, solo se realizó el diagnóstico para concluir y tener un primer estudio del tema.

1.5. Sujetos de investigación:

Colaboradores de la industria manufacturera de refrigeración de uso comercial.

Personas comprendidas entre las edades de 18 a 60 años.

Personas de diferentes clases sociales.

1.6. Alcance de la Investigación:

1.6.1. Temporal:

La investigación se desarrolló en el periodo comprendido entre el 27 de octubre 2018 al 9 de marzo de 2019.

1.6.2. Geográfico:

El estudio se realizó en la industria manufacturera de refrigeración para uso comercial, ubicada en el departamento de Guatemala.

1.7. Definición de la muestra:

Se realiza el cálculo de muestra para población finita en la industria manufacturera de equipos de refrigeración para uso comercial en el departamento de Guatemala, debido a que eran menores a 30,000 personas que poseían los requisitos del sujeto de investigación.

El nivel de población con los requisitos mencionados anteriormente cuenta con 1,500 elementos que corresponde al número de colaboradores aproximado de dicha industria.

$$n = \frac{N * p * q * z^2}{[e^2 * (N-1)] + [z^2 * p * q]}$$

n= muestra

N= población

p= probabilidad de éxito (0.5)

q= probabilidad de fracaso (0.5)

z= nivel de confianza

e= error

N= 1150

p= 0.5

q= 0.5

z= 1.96

e= 0.05

$$n = \frac{1150 * 0.5 * 0.5 * 1.96^2}{[0.05^2 * (1150-1)] + [1.96^2 * 0.5 * 0.5]}$$

$$n = \frac{1150 * 0.5 * 0.5 * 3.8416}{[0.0025 * 1149] + [3.8416 * 0.5 * 0.5]}$$

$$n = \frac{1104.46}{2.8725 + 0.9604}$$

$$n = \frac{1104.46}{3.8329}$$

$$n = 288.152574$$

$$n = \boxed{288 \text{ personas}}$$

1.8. Definición de los instrumentos de investigación:

Se utilizó un cuestionario de 10 preguntas con diferentes tipo de respuestas que se trasladó a los colaboradores operativos y administrativos a fin de conocer si la gestión del talento humano dentro de la industria es la adecuada

1.9. Recopilación de datos:

Con el apoyo de los cuestionarios como instrumentos de investigación, se procede a realizar el trabajo de campo, trasladando a los colaboradores según la muestra, lo cual permite obtener la información necesaria para saber cuál es la situación actual en el área laboral de las personas objeto, para ello se realizaron llamadas para solicitar los permisos necesarios a la empresa.

1.10. Procesamiento y análisis de datos:

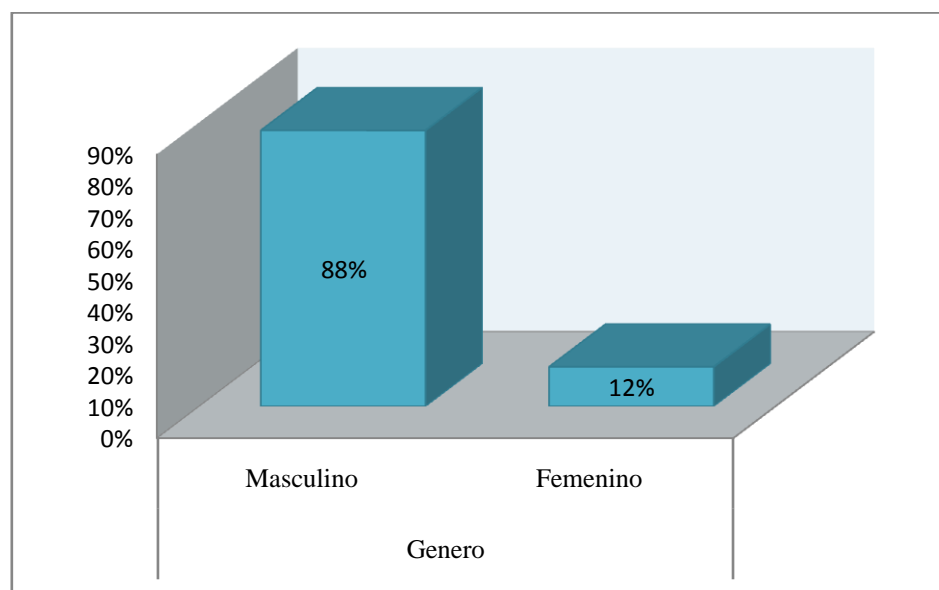
Para poder procesar la información y analizar los datos de los cuestionarios, se vació la información en una tabla de excel y se realizaron gráficas de pie para su presentación.

Capítulo 2 Resultados

2.1. Presentación de resultados 288 Respuestas:

Encuesta colaboradores

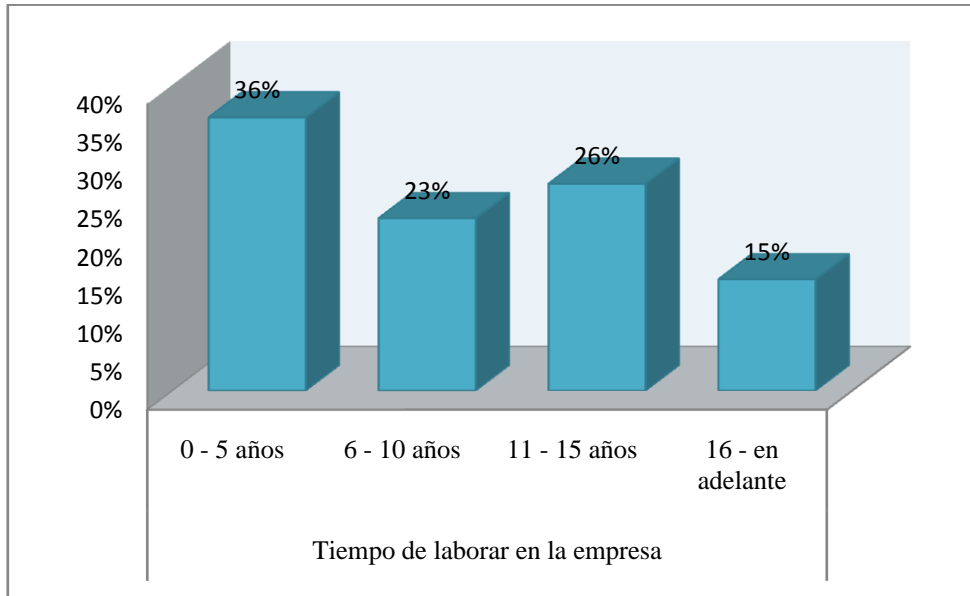
Gráfica 1



Fuente: elaboración propia, 2019.

Del 100% de los encuestados el 88% son de género masculino y el 12% femenino.

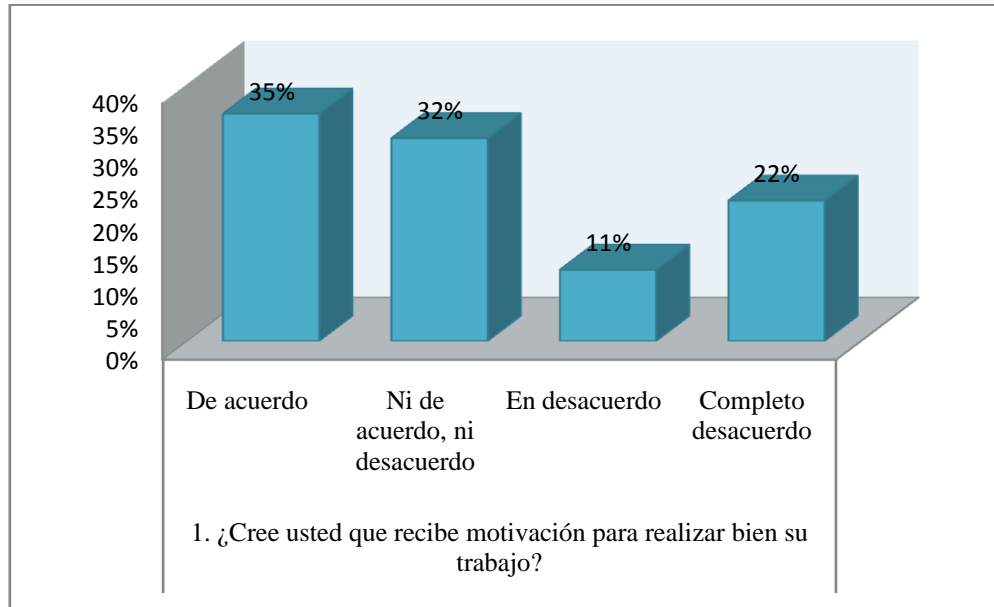
Gráfica 2



Fuente: elaboración propia, 2019.

De las personas encuestadas se indica que el 36% oscilan entre 0 y 5 años, el 23 % entre 6 y 10 años, el 26% entre 11 y 15 años y el 15% restante de 16 años en adelante de laborar en la empresa, esto quiere decir que si existe estabilidad laboral, por lo cual también existe menor rotación de personal dentro de la industria.

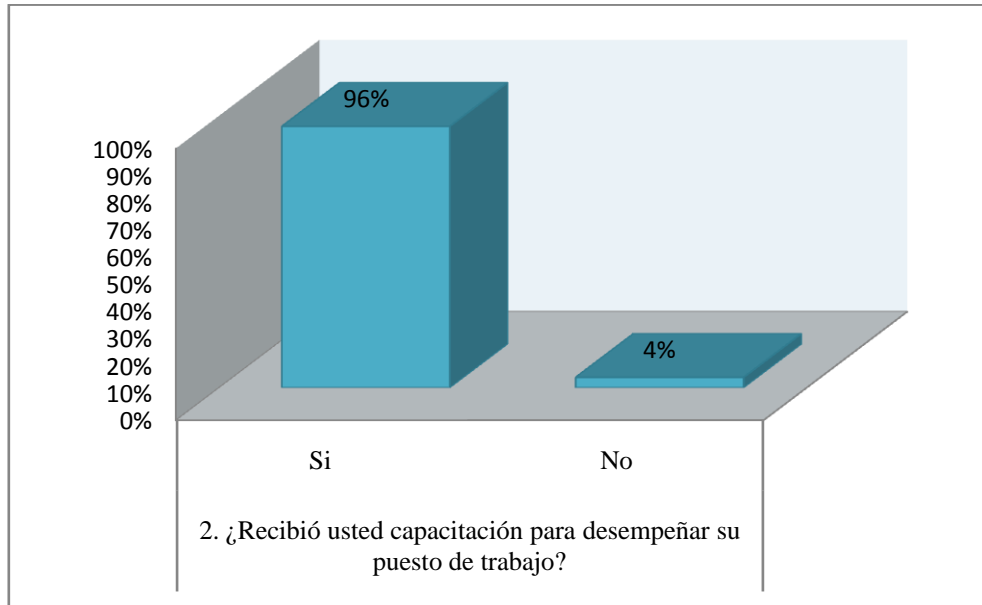
Gráfica 3



Fuente: elaboración propia, 2019.

Los colaboradores de las industrias manufactureras de refrigeración encuestados, en un 35% está de acuerdo en que reciben motivación para realizar bien su trabajo, el 32% ni de acuerdo ni desacuerdo, un 11% en desacuerdo y el 22% en completo desacuerdo, esto indica que la mayor parte del personal considera que es baja la motivación dentro de la industria.

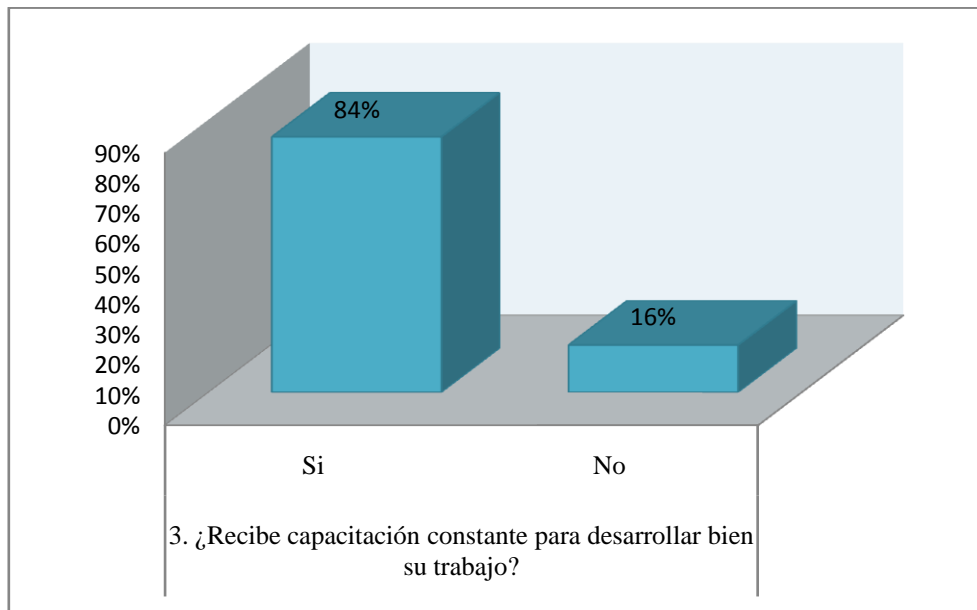
Gráfica 4



Fuente: elaboración propia, 2019.

El 96% de los encuestados, consideran que sí recibieron una buena capacitación para desempeñar su puesto de trabajo, el 4% restante dicen que no recibieron capacitación, esto nos indica que es alta la productividad dentro de la empresa, porque cuando existe una buena capacitación hay mejor desempeño laboral.

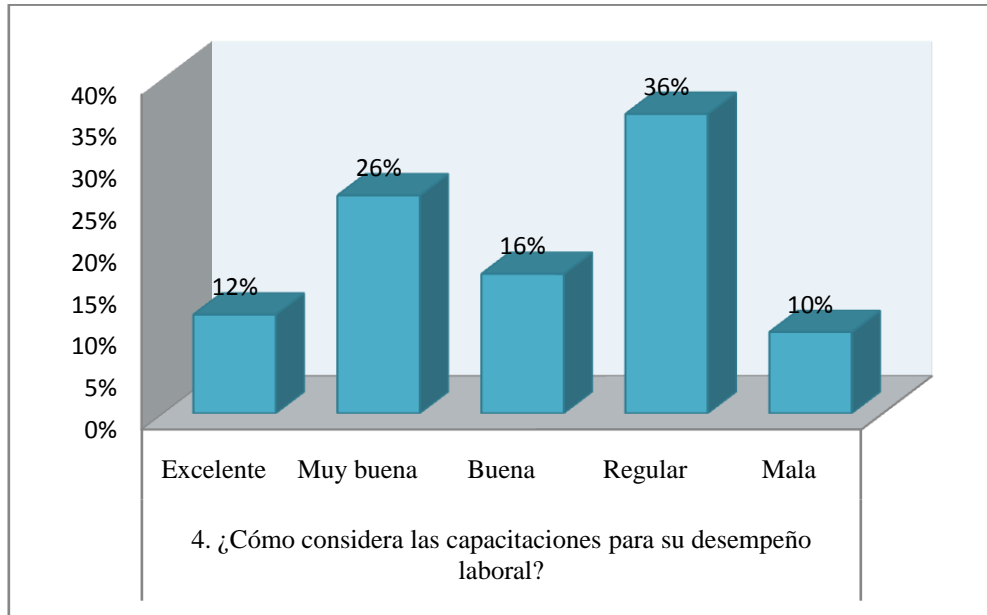
Gráfica 5



Fuente: elaboración propia, 2019.

En la encuesta realizada el 84% de los colaboradores consideran que sí reciben capacitación constante para desarrollar bien su trabajo y el 16% dicen que no la reciben, esto refleja que la industria si se preocupa porque sus colaboradores sean competentes tanto en su desarrollo profesional como personal.

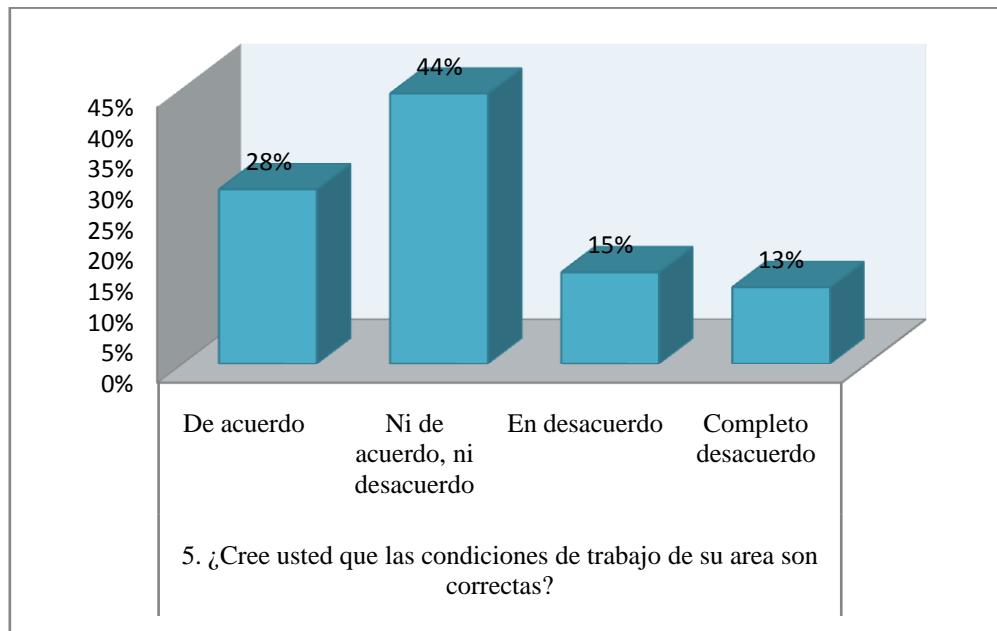
Gráfica 6



Fuente: elaboración propia, 2019.

Los colaboradores encuestados dentro de la industria de refrigeración en un 12% consideran como excelente las capacitaciones que brindan las mismas, un 26% dice que es muy buena, un 16% indica que es buena, el 36% que es regular y el 10% dicen que las capacitaciones que reciben son malas, uno de los factores por los que pueden variar estas decisiones es por las diferentes áreas en donde laboran.

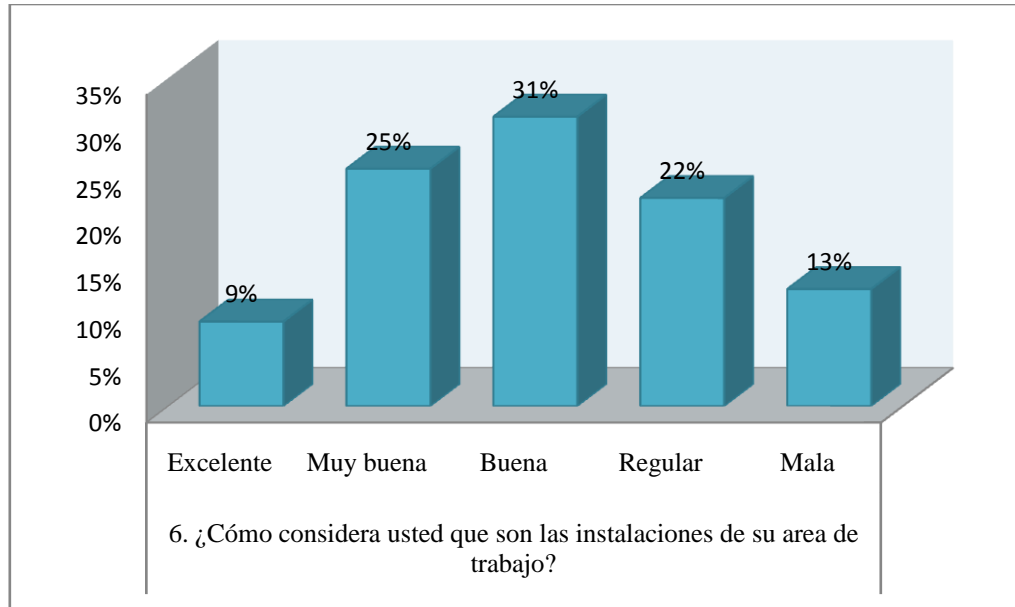
Gráfica 7



Fuente: elaboración propia, 2019.

El 28% del personal encuestado está de acuerdo en que las condiciones de su área de trabajo son las correctas, el 44% indica que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 15% está en desacuerdo y el en completo desacuerdo el 13%, estos resultados reflejan que las condiciones en donde se encuentran los colaboradores son aceptables, estas también pueden variar por el tipo de trabajo que realicen.

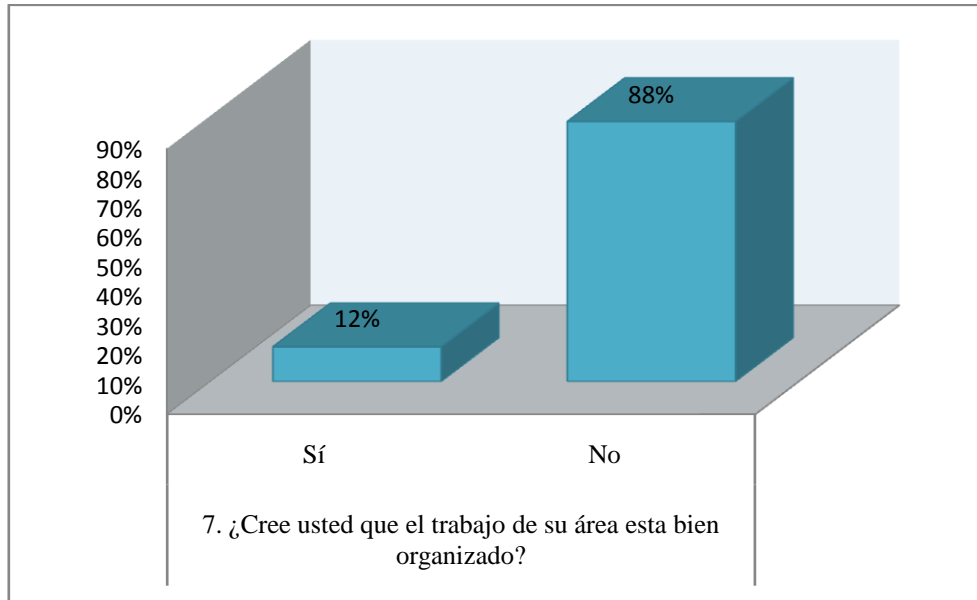
Gráfica 8



Fuente: elaboración propia, 2019.

Del 100% de los encuestados el 9% opinan que las instalaciones del área de trabajos son excelentes, el 25% como muy buenas, el 31% dicen que son buenas, el 22% Regular y el 13% consideran que son malas, esto indica que el mayor porcentaje de los colaboradores creen que las instalaciones no son las correctas, lo cual también puede ser factor que afecte el desarrollo de sus labores cotidianas.

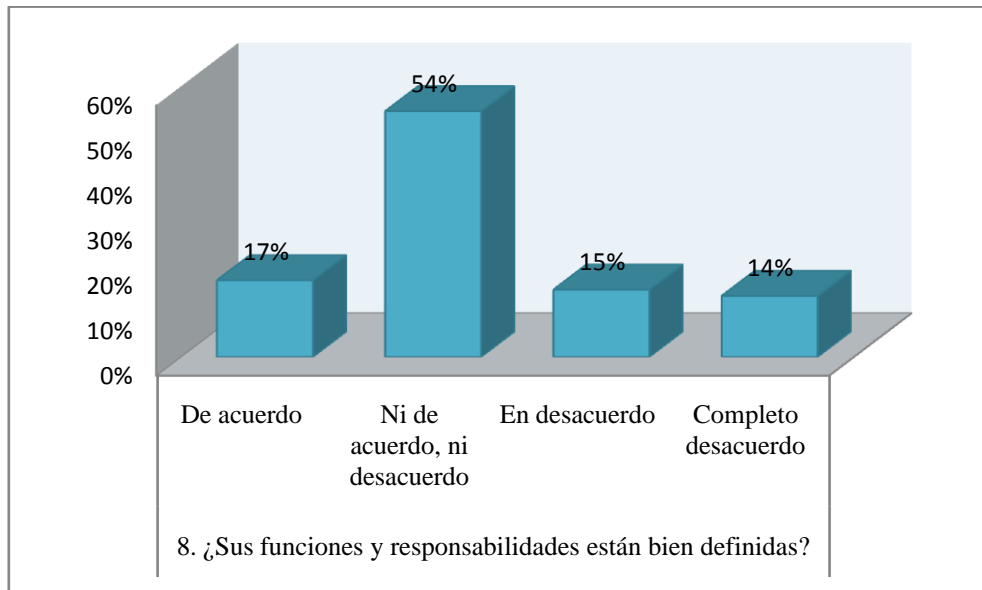
Gráfica 9



Fuente: elaboración propia, 2019.

Se les pregunta a las personas encuestadas si creen que el trabajo en sus áreas está bien organizado y el 12% indican que sí cuando el 88% restante dicen que no está bien organizado, esto representa una problemática para la industria ya que el trabajo debe estar bien organizado para cumplir las metas establecidas.

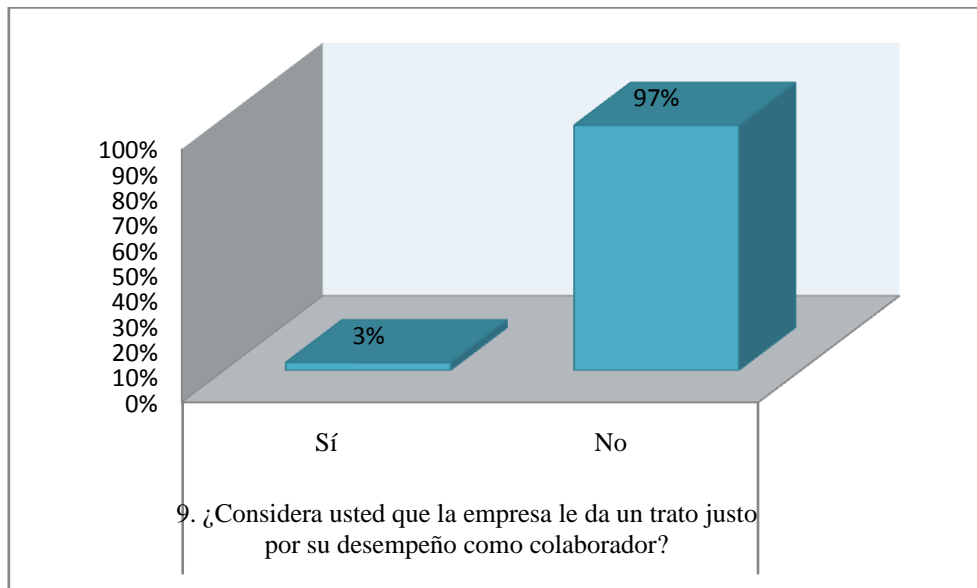
Gráfica 10



Fuente: elaboración propia, 2019.

El 17% de los colaboradores creen que las funciones y responsabilidades están bien definidas en su trabajo, el 54% está ni de acuerdo ni desacuerdo, en desacuerdo esta el 15% y el 14% está en completo desacuerdo, el mayor porcentaje indica que hay confusión en la definición de sus funciones laborales y esto afecta a la productividad de la misma.

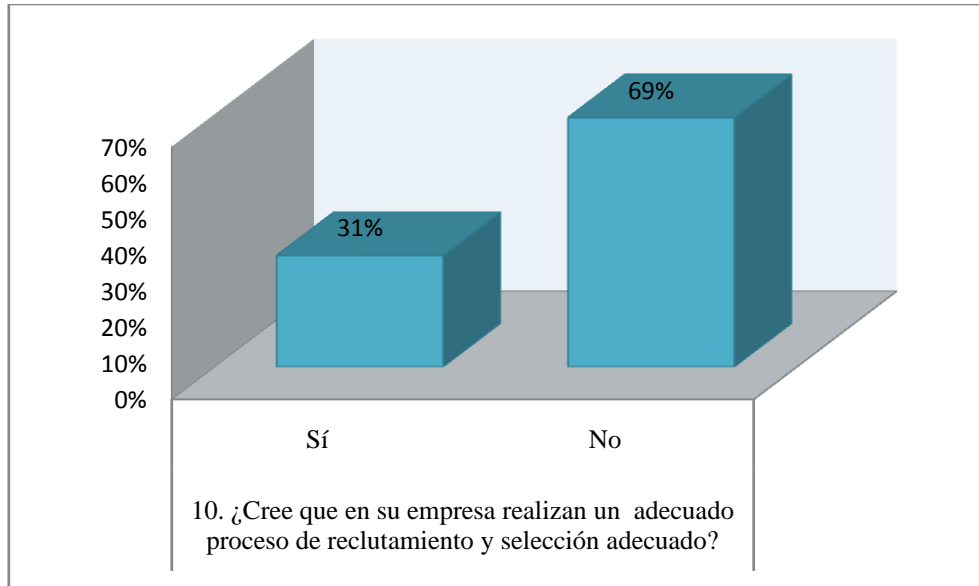
Gráfica 11



Fuente: elaboración propia, 2019.

Los colaboradores de la industria manufacturera de refrigeración consideran en un 3% que la empresa sí les da un trato justo por su desempeño laboral y un 97% no lo considera así, esto también afecta el desempeño del colaborador ya que en el momento que la persona no tiene algún apoyo por parte de la empresa este baja su rendimiento y disminuye la productividad.

Gráfica 12



Fuente: elaboración propia, 2019.

Del 100% de las personas encuestadas dentro de la industria manufacturera de refrigeración el 31% cree que en su empresa sí realizan un adecuado proceso de reclutamiento y selección de personal y el 69% dicen que no lo realizan, este resultado puede variar porque puede existir desinformación a los colaboradores de como es el proceso de reclutamiento y selección ya que ellos solo conocen por la forma en que ellos fueron reclutados.

Capítulo 3

Discusión y Conclusiones

3.1. Extrapolación:

El desempeño del talento humano es un proceso continuo de evaluación integral en los resultados de las diferentes organizaciones, por lo cual el proceso de comunicación dentro de las organizaciones se determina por sus características, objetivos estratégicos, operativos y el nivel de participación de todos sus colaboradores, así también por el grado de integración de sus procesos. Según Armas Ortega indica que: “Las personas, no solo tienen conocimientos, también poseen habilidades intelectuales, valores y características de personalidad que las hace ser únicas, con un potencial que lo pueden desarrollar en tanto existan los factores y estímulos necesarios” (2017, p.15).

Una de las definiciones sobre el concepto de administración hace énfasis en el logro de objetivos a través de las personas. Según Vallejo Chávez, Luz M. indica: “El incremento en la capacidad de producción en el trabajo es alcanzado con las capacidades de trabajadores; estas capacidades se adquieren con el entrenamiento, la educación y la experiencia” (2015, p.29). En base a esto se puede decir que en sí la administración del talento humano con el paso del tiempo ha ido evolucionando y con el desarrollo de las organizaciones y de la sociedad.

Según Chiavenato Idalberto indica: “El hombre moderno pasa la mayor parte de su tiempo en las organizaciones, de las que depende para nacer, vivir, aprender, trabajar, ganar su salario, curar sus enfermedades, obtener todos los productos y servicios que necesita” (2007, p.10), pero desde entonces y hasta el día de hoy se reconoce de manera significativa que sin la participación de personas capaces, eficientes y preparadas no fuera posible llevar a cabo los objetivos de las organizaciones.

La gestión del talento humano permite que la organización a través del autocontrol realice de forma sistemática la evaluación y el control del funcionamiento en sí de la gestión. Según

Idalberto Chiavenato indica: “Hablar de administración de las personas es hablar de gente, de mente, de inteligencia, de vitalidad, de acción y de proacción” (2009, p.09).

Según el filósofo y escritor estadounidense Elbert Hubbard indica: “Una máquina puede hacer el trabajo de cincuenta hombres normales. Ninguna máquina puede hacer el trabajo de un hombre extraordinario”(Desarrollo del Talento Humano, 2014, p.15).En efecto en la industria manufacturera de refrigeración para uso comercial, todos los colaboradores están conscientes de que el recurso humano es un elemento fundamental en el desarrollo y éxito de la industria, por lo cual, según la investigación realizada en la pregunta No. 12 del cuestionario indica que ¿cree que la empresa realiza un adecuado proceso de reclutamiento y selección de personal? El 69% de los colaboradores indican que este proceso no es el correcto ya que al desarrollar un buen proceso de reclutamiento dentro de las empresas existiría menos rotación de personal y mayores beneficios para los colaboradores.

Por otra parte, se puede observar que dentro de la industria la capacitación para el personal debe ser fundamental y una de las bases más importantes, ya que es ahí en donde se verá reflejada la productividad de la empresa por medio del buen desempeño de los colaboradores, por lo cual, si es necesaria la capacitación del personal para ejecutar bien su trabajo, la investigación manifiesta este enunciado en la pregunta No. del cuestionario de colaboradores en la cual indica ¿Recibe usted capacitación para desarrollar bien su trabajo? El 96% indican que si lo reciben capacitación, lo cual indica que el desarrollo del personal dentro de la industria sí es la correcta, ya que a mayor capacitación al personal mayor será su buen rendimiento y desarrollo dentro de la empresa porque tendrá un mayor conocimiento y control de las diferentes situaciones que puedan presentarse dentro de la empresa.

Asimismo, se puede observar que en la pregunta No. 5 del cuestionario ¿Recibe capacitación constante para desarrollar bien su trabajo? El 84% de los colaboradores dentro de la industria manufacturera de refrigeración comercial consideran que sí la reciben, esto aclara que dentro de la industria de refrigeración y se considera al talento humano como clave y enriquecen sus conocimientos y capacidades por medio de las capacitaciones.

Ahora bien, con respecto a la motivación del personal, sabemos que es fundamental ya que por medio de ella se puede alcanzar la mayor capacidad de las personas para lograr los objetivos. Según Abraham Maslow en su libro *Motivación y personalidad* indica:

Una de las teorías motivacionales basada en las necesidades que imperan en los seres humanos partiendo de que los motivos del comportamiento humano residen en el propio individuo: su motivación para actuar y comportarse se deriva de fuerzas que existen en su interior, en donde los seres humanos somos conscientes de algunas necesidades, pero, no de otras. (2001:18).

Hablar de motivación es hablar de que está constituida por todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo, también se puede decir que la motivación es todo aquello que se origina de la conducta.

Según resultados del cuestionario realizado al personal de la industria de refrigeración, en su pregunta No. 3 la cual indica ¿Cree usted que recibe motivación para realizar bien su trabajo? Un 35% de los colaboradores consideran que sí reciben motivación dentro de la empresa cuando un 32% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo de que se les sea motivado, esto hace ver que el personal sí necesita de motivación constante para realizar un desempeño mayor dentro de la empresa y esto es muy importante porque toda gestión administrativa implica una buena administración de su personal, es por ello por lo que la gestión de talento debe permitir a las empresas a llevar a cabo procesos de vinculación, desarrollo, remuneración, relaciones laborales y de bienestar de los colaboradores con el propósito de facilitar el rendimiento organizacional.

Según Ricardo Perret indica: “La motivación es la disposición a invertir recursos, que suelen ser limitados, para el logro de algo que, perceptualmente, te dará los mayores beneficios, deseados por tu consciente o por tu inconsciente” (2016, p.16).

3.2. Hallazgos y Análisis General:

En referencia a la gestión del talento humano dentro de la industria manufacturera de refrigeración para uso comercial en Guatemala, en base a los resultados de la investigación realizada a la industria, se determina que los colaboradores encuestados han indicado que, sí existe motivación y capacitación constante por parte de las organizaciones las cuales les ayudan a desarrollarse bien en su trabajo. Aunque un 97% de los encuestados consideran que el trato que reciben por parte de las organizaciones por su desempeño laboral no es justo. A su vez, el 88% de los mismos colaboradores encuestados creen que no existe una buena organización dentro de la industria.

También se determina que del 100% encuestado, un 69% consideran que no es adecuado el proceso de reclutamiento que llevan a cabo dentro de la Industria de refrigeración comercial en Guatemala.

3.3. Conclusiones:

1. Se realizó la investigación y se determina que la gestión del talento humano es una herramienta de suma importancia para cualquier tipo de organización y dentro de la industria manufacturera de refrigeración comercial en Guatemala es base, ya que ésta en forma directa es la responsable del desarrollo eficiente en los procesos, planificación, identificación, selección, capacitación, evaluación y desarrollo de la industria en Guatemala. En base al estudio realizado se evidencia que en la industria manufacturera de refrigeración comercial en Guatemala, tienen una buena gestión el talento en relación a la capacitación y motivación de los colaboradores, sin embargo, existen oportunidades de mejora en los procesos de reclutamiento, selección de persona, trato justo, y organización en el trabajo.

2. La motivación a los colaboradores dentro de las organizaciones es primordial ya que si el personal está motivado se puede alcanzar una vinculación al proceso de gestión del talento humano. En base a lo investigado se evaluó que el personal es motivado dentro de la industria de refrigeración comercial en Guatemala, ya que la industria percibe que esto fortalece la relación

del colaborador con la organización, lo que lleva así a desarrollar un incremento en los índices de productividad y fortalecer con efectividad su imagen.

3. Es importante que las organizaciones asuman una buena gestión del talento humano ya que así logrará un mejor grado de productividad y estabilidad laboral en los colaboradores, hay que reconocer que la productividad de las personas depende mucho del lugar en donde laboran y de la forma en que se les dirige. Por ello en base a lo investigado se determina que más del 60% de los colaboradores tienen más de 5 años laborando dentro de la industria, eso hace constar que la misma ve a todos los colaboradores como elementos claves, con los cuales la productividad y competitividad de la misma se alcanza, es por ello que de esta forma se logra obtener una menor rotación de personal y crea mayor estabilidad laboral para los colaboradores.

4. Dentro de la gestión de talento humano se deben proporcionar herramientas que faciliten la dirección del talento humano, esto con el fin de lograr alcanzar el éxito de las organizaciones. En base a lo evaluado por medio de la investigación se comprueba que en la industria de refrigeración comercial en Guatemala se crea un ambiente adecuado el cual potencia las habilidades y competencias de los colaboradores, ésta cuenta con personas líderes los cuales permiten identificar los recursos y competencias para el logro de una ventaja competitiva sostenible, también se crean políticas de gestión de talento humano las cuales mantienen el diálogo con los colaboradores y fomentar el trabajo en equipo, esto hace posible el crear procesos de producción, capacitación, trayendo consigo incrementos en productividad y competitividad a nivel profesional y personal a cada uno de los colaboradores.

Referencias

4.1. Bibliográficas:

1. Armas Ortega, Yadira Mariuxi, Llanos Encalda, Mónica del Pilar, Traverso Holguín, Paola Alexandra. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Samborondón – Ecuador, Universidad ECOTEC.
2. Chiavenato Idalberto. (2007). *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones*. respecto a la octava edición en español por McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
3. Chiavenato, Idalberto. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México D.F.: Editorial Mc Graw Hill/ Interamericana editores, S.A. de C.V.
4. Vallejo Chávez, Luz M. (2015). *Gestión del talento humano*. Riobamba: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.
5. Maslow, Abraham (2001). *Motivación y Personalidad*. Madrid España, Ediciones Diaz Santos

4.2. Digítales:

6. Researchgate. (2012, febrero). *Gestión del Talento Humano, de la fase administrativa a la de gestión del conocimiento*. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/277005652_Gestion_del_Talento_Humano_De_la_fase_administrativa_a_la_de_gestion_del_conocimiento.
7. Researchgate.(2018, agosto). *Gestión del talento humano*. Recuperado de: <https://www.gerencie.com/gestion-del-talento-humano.html>.
8. Researchgate,(2018). *Nuevos caminos en la Refrigeración Comercial*. Recuperado de: <https://www.mundohvacr.com.mx/2014/06/nuevos-caminos-en-la-refrigeracion-comercial>.

9. Researchgate. (2018, mayo). *FOGEL expande su capacidad de producción*. Recuperado de:<https://republica.gt/2018/05/31/fogel-expande-su-capacidad-de-produccion/>

4.3 Revistas:

10. El Instalador. (2017). *El mercado mundial de equipos de refrigeración*. Grupo NovaArgora. Director General: Albert Esteves. 20, 76.

11. Industria y Negocio. (2014). *Las empresas más productivas*. Junta Directiva Cámara de Industria de Guatemala. 16, 21.

Anexos

Cuestionario

Universidad Panamericana de Guatemala
Facultad de Ciencias Económicas
Licenciatura en Administración de Empresas



El siguiente cuestionario se utilizará para la elaboración del artículo científico titulado “**Gestión del talento humano en la industria manufacturera de equipos de refrigeración para uso comercial en Guatemala**”, por lo que se le agradece completarlo con la seguridad de que la información será tratada de forma confidencial.

INSTRUCCIONES:

Marque con una X la respuesta a la pregunta.

Encuesta Colaboradores

1. Género:

F___

M___

2. Tiempo de laborar en la empresa

3. ¿Cree usted que recibe motivación para realizar bien su trabajo?

De acuerdo___

Ni de acuerdo ni en desacuerdo___

En Desacuerdo___

Completo Desacuerdo___

4. ¿Recibió usted capacitación para desempeñar su puesto de trabajo?

Si ___

No ___

5. ¿Recibe capacitación constante para desarrollar bien su trabajo?

Si ___

No ___

6. ¿Cómo considera las capacitaciones para su desempeño laboral?

Excelente _____

Muy Buena _____

Buena _____

Regular _____

Mala _____

7. ¿Cree usted que las condiciones de trabajo de su área son las correctas?

De acuerdo _____

Ni de acuerdo ni en desacuerdo _____

En Desacuerdo _____

Completo Desacuerdo _____

8. ¿Cómo considera usted que son las instalaciones de su área de trabajo?

Excelente _____

Muy Buena _____

Buena _____

Regular _____

Mala _____

9. ¿Cree usted que el trabajo en su área está bien organizado?

Si ___

No __

10. ¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas?

De acuerdo__

Ni de acuerdo ni en desacuerdo__

En Desacuerdo__

Completo Desacuerdo__

11. ¿Considera usted que la empresa le da un trato justo por su desempeño como colaborador?

Si __

No __

12. ¿Cree que en su empresa realizan un adecuado proceso de reclutamiento y selección adecuado?

Si __

No __

¡Gracias por su colaboración!