



Facultad de Ciencias Económicas

Licenciatura en Administración de Empresas

Implementación de la gestión del talento humano en la contratación de personal en el sector textil en San Pedro Sacatepéquez, Guatemala

(Artículo Científico - Trabajo de Graduación)

Alba Johanna Ajcip Monroy

Guatemala, agosto 2020

Implementación de la gestión del talento humano en la contratación de personal en el sector textil en San Pedro Sacatepéquez, Guatemala

(Artículo Científico – Trabajo de Graduación)

Alba Johanna Ajcip Monroy

Licenciado Carlos Federico Noriega Castillo. (**Asesor**)

M. Sc. Silda Iliana Miranda (**Revisora**)

Guatemala, agosto 2020

AUTORIDADES DE UNIVERSIDAD PANAMERICANA

M. Th. Mynor Augusto Herrera

Rector

Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M. A. César Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Académico

EMBA Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

AUTORIDADES FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

M.A Ronaldo Antonio Girón Díaz

Decano

Lic. Samuel Aron Zabala Vázquez

Coordinador

Guatemala 7 de Marzo 2020

Señores:

Facultad de Ciencias Económicas

Presente

Por este medio doy fe que soy autora del Artículo científico titulado “**Implementación de la gestión del talento humano en la contratación de personal en el sector textil en San Pedro Sacatepéquez, Guatemala**” y confirmo que respeté los derechos de autoría de las fuentes consultadas y consigné las citas correspondientes.

Acepto la responsabilidad por la publicación del presente estudio y para efectos legales soy el único responsable de su contenido.

Atentamente,



Alba Johanna Ajcip Monroy

Licenciatura en administración de empresas.

Carné No. 20150263

REF.:C.C.E.E.CPA.CT.A02-PS.0011.2020

**LA DECANATURA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
GUATEMALA, 01 DE AGOSTO DE 2020
DICTAMEN**

Tutor: M. Sc. Carlos Federico Noriega Castillo
Revisor: M. Sc. Silde Iliana Miranda Medina
Carrera: Licenciatura en Administración de Empresas

Tesis titulada: "Implementación de la gestión del talento humano en la contratación de personal en el sector textil en San Pedro Sacatepéquez, Guatemala".

Presentada por: Alba Johanna Ajcip Monroy

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

En el grado de: Licenciatura

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



ñores Facultad de Ciencias Económicas

iversidad Panamericana

esente

limados señores:

relación a la Asesoría del Artículo Científico, titulado: "Implementación de la gestión del talento humano en la contratación de personal en el sector textil en San Pedro Catepéquez, Guatemala", realizado por Alía Johanna Ajcib Monroy, estudiante de la licenciatura en Administración de Empresas, he procedido a la Asesoría del mismo, observando que cumple con los requerimientos establecidos en la reglamentación de la Universidad Panamericana.

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

Para conocerme para cualquier aclaración adicional, me suscribo de ustedes.



Lic. Carlos Federico Noriega Castillo MSc.

Colegiado Activo 2.046

Guatemala, 5 de mayo 2020

Señores

Facultad de Ciencias Económicas

Universidad Panamericana

En relación al artículo científico titulado: **“Implementación de la gestión del talento humano en la contratación de personal en el sector textil en San Pedro Sacatepéquez, Guatemala”**, realizado por **Alba Johanna Ajcjp Monroy**, carné 201502632, estudiante de la carrera de **Licenciatura en Administración de Empresas**, he procedido a la **Revisión del mismo, haciendo constar que cumple con los requerimientos de estilo establecidos en la reglamentación de Universidad Panamericana.**

De acuerdo a lo anterior, extendo por este medio dictamen de aprobado.

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


M. Sc. Silvia Hilaria Miranda Medina
Colegiado 8415
Tel: 36252144

Dedicatoria

A Dios

Por dame la sabiduría e inteligencia cada día
para llevar acabo las metas propuestas.

A mis padres

Fredy Gabriel Ajcip Cotuc
Claudia Elena Monroy de Ajcip
Siempre estaré agradecida por el apoyo que
me han brindado en todo momento.

A mis Hermanos

Carlos Gabriel Ajcip Monroy
Gabriela Saraí Ajcip Monroy
Gracias por ser un apoyo incondicional.

A mi universidad

Panamericana
Por darme las herramientas necesarias para
una vida profesional.

Contenido

Abstract	i
Introducción	ii
Capítulo 1	1
Metodología	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Pregunta de investigación	1
1.3 Objetivos de la investigación	1
1.3.2 Objetivos específicos	2
1.4 Definición del tipo de investigación	2
1.4.1 Investigación descriptiva	2
1.5 Sujeto de investigación	2
1.6 Alcance de la investigación	2
1.7 Determinación de la muestra	2
1.8 Instrumento de investigación	3
1.9 Recolección de datos	3
1.10 Procesamiento y análisis de datos	3
Capítulo 2	4
Resultados	4
2.1 Presentación de resultados	4
Capítulo 3	12
Discusión y conclusiones	12
3.1 Extrapolación	12
3.2 Hallazgos y análisis general	15
3.3 Conclusiones	17
Referencias	18
Anexos	18

Abstract

Este artículo científico es un análisis de la implementación de la gestión del talento humano adecuada en la contratación del personal, para ello se utilizó el formato IMRyD. En la introducción de este artículo se detalla cada una de las partes más importantes de este trabajo.

En la metodología empleada en la investigación se propuso el planteamiento del problema, lo que conlleva a formular esta pregunta ¿Es la implementación de la gestión del talento humano adecuada en la contratación del personal en el sector textil en San Pedro Sacatepéquez, Guatemala?, a partir de esta se pudieron determinar los objetivos de la investigación.

En los resultados obtenidos se pudo concluir que la implementación de la gestión del talento humano es una metodología muy importante para el desarrollo de las personas dentro de las empresas.

En la discusión y el análisis se determinó que esta metodología no es muy utilizada en este municipio.

Introducción

El problema de investigación de este artículo científico, es la implementación de la gestión del talento humano adecuada en la contratación del personal en el sector textil en San Pedro Sacatepéquez, Guatemala, y nace con el objetivo de determinar cuántas empresas de este municipio hoy en día la aplicaran esta metodología.

En el capítulo 1, se determina la metodología, que contiene la interrogante a responder, objetivos como lo son, identificar la importancia de la implementación de la gestión del talento humano dentro de las empresas, Definir las mejoras en el rendimiento de los trabajadores que fueron seleccionados de acuerdo con este método en la contratación, entre otras con el fin de determinar el tipo de investigación a realizar.

A través del censo realizado a los miembros del comité san pedranos unidos productores de vestuario (Provest), en el capítulo 2 resultados, se determina datos que al tabular proyectan graficas que proporcionan porcentajes que ayudan a dar respuestas a las interrogantes planteadas en el capítulo 1.

Por último en el capítulo 3 se concluye que la implementación del talento humano en el municipio de San Pedro Sacatepéquez, Guatemala son pocas las empresas que conocen totalmente del tema y en su mayoría conocen cosas básicas como lo son la implementación de entrevistas.

Capítulo1

Metodología

1.1 Planteamiento del problema

En la actualidad es importante que dentro de las empresas se cuente con un manejo óptimo en la gestión del talento humano principalmente desde la contratación del personal, es necesario para conocer y aprovechar las capacidades, habilidades, eficiencia y responsabilidades que se puedan brindar de forma recíproca entre las personas y las empresas.

En San Pedro Sacatepéquez Guatemala, las empresas de textiles maquileras grandes son las que cuentan con un área de recursos humanos debido a la cantidad de trabajadores que laboran en ellas. Pero es en las empresas pequeñas y medianas del sector textil que no implementan esta área dentro de su organización, que conlleva a no contar con el personal apropiado para las diferentes funciones de cada puesto, la destitución del personal y la inconformidad en ambas partes.

Por lo tanto es de vital importancia la implementación de un proceso donde se puedan atraer candidatos para ocupar los puestos, con un diseño que permita una forma de reclutamiento, selección y contratación de personal en las pequeñas y medianas empresas.

1.2 Pregunta de investigación

¿Es la implementación de la gestión del talento humano adecuada en la contratación del personal en el sector textil en San Pedro Sacatepéquez, Guatemala?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la implementación de la gestión del talento humano y sus efectos en la contratación del personal.

1.3.2 Objetivos específicos

1. Identificar la importancia de la implementación de la gestión del talento humano dentro de las empresas.
2. Definir las mejoras en el rendimiento de los trabajadores que fueron seleccionados de acuerdo con la gestión de talento humano en la contratación.
3. Determinar los efectos positivos y negativos de la implementación de este sistema.
4. Establecer cuántas empresas pequeñas y medianas implementan la gestión del talento humano en las contrataciones.

1.4 Definición del tipo de investigación

1.4.1 Investigación descriptiva

La investigación que se realizará es de tipo descriptiva razón por la cual el planteamiento de objetivos basta y no es necesaria la formulación de hipótesis, ni de variables dependientes, ni independientes

1.5 Sujeto de investigación

Para dicha investigación se tomará en cuenta a los integrantes del comité San Pedranos unidos productores de vestuario (Provest) que representan a cada una de sus empresas pequeñas y medianas del sector textil de San Pedro Sacatepéquez los cuales aportarán la información pertinente para el presente trabajo.

1.6 Alcance de la investigación

Durante el periodo que abarca desde el 7 de septiembre de 2019 al 7 de marzo de 2020, se analizará e implementara los resultados de esta investigación.

1.7 Determinación de la muestra

1.7.1 Empleo de muestra

Se realizaron consulta en fuentes como el Banco de Guatemala, Instituto Nacional de estadísticas y Municipalidad de San Pedro Sacatepéquez dando un resultado negativo la obtención de datos para la identificación del universo y por consiguiente para determinar la muestra, por lo tanto se trabajará en esta investigación un censo con los miembros del comité Provest.

1.8 Instrumento de investigación

En la investigación la técnica a utilizar será la encuesta y el instrumento serán boletas de cuestionario que se llevará a cabo a 20 personas miembros del comité Provest de San Pedro Sacatepéquez Guatemala que representan a los propietarios de las pequeñas y medianas empresas.

1.9 Recolección de datos

De acuerdo con la entrevista a los directivos del comité Provest, se obtuvo el dato de 20 personas que conforman dicho comité que representan a los propietarios de las pequeñas y medianas empresas del sector textil de San Pedro Sacatepéquez Guatemala.

1.10 Procesamiento y análisis de datos

El procedimiento para la obtención de datos se realizará a través de un cuestionario de 15 preguntas, dicho cuestionario se hará de forma directa a los 20 personas miembros del comité Provest de San Pedro Sacatepéquez, Guatemala que representan a los propietarios de las pequeñas y medianas empresas.

Capítulo 2

Resultados

2.1 Presentación de resultados

Para la elaboración de este artículo científico se encuestó a 20 personas quienes son los integrantes del comité San Pedranos unidos productores de vestuario (Provest), que representan a cada una de sus empresas pequeñas y medianas del sector textil de San Pedro Sacatepéquez. Con dicha información se presentan las siguientes gráficas.

Tabla No. 1

¿Actualmente con cuántos empleados cuenta?

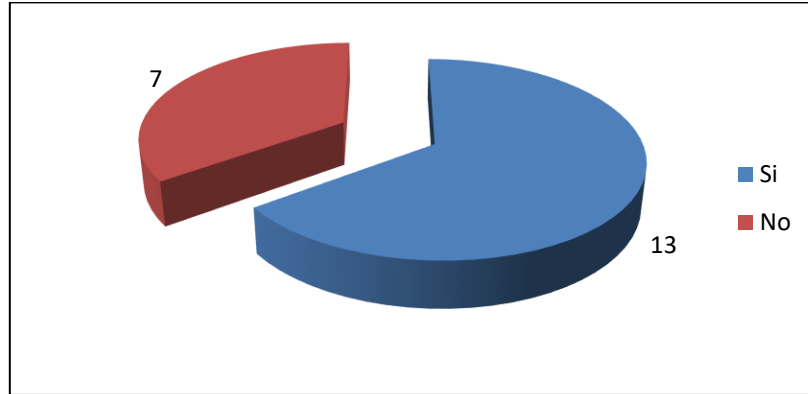
ENCUESTADOS	NO. DE EMPLEADOS
1	10
2	30
3	5
4	2
5	4
6	3
7	5
8	4
9	8
10	10
11	10
12	1
13	6
14	4
15	3
16	10
17	3
18	25
19	5
20	12

Fuente: elaboración propia, año 2020

En esta tabla podemos conocer que de las 20 personas encuestadas, todos conforman pequeñas empresas por que el mayor número de empleados que poseen es de 30 personas.

Gráfica No.1

¿Sabe usted qué es gestión del talento humano?

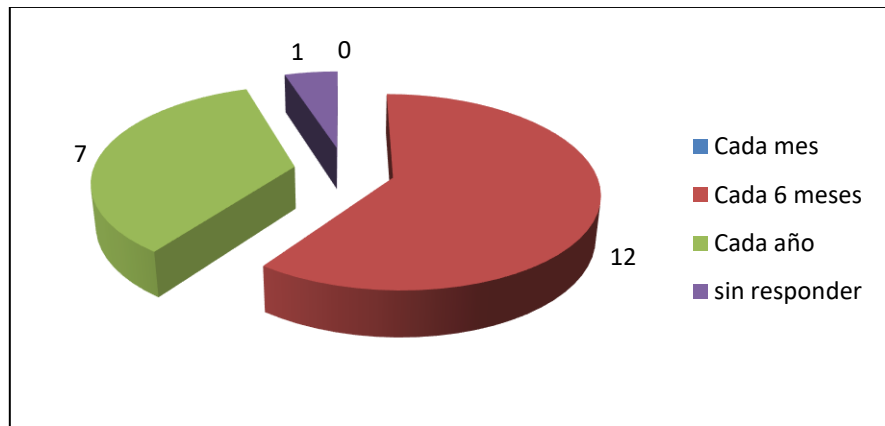


Fuente: elaboración propia, año 2020

En esta gráfica podemos observar que la mayor parte de los miembros del comité que representan a 13 personas desconocen totalmente del tema y solo 7 de ellas han oído hablar de la gestión de talento humano.

Gráfica No. 2

¿Con cuánta regularidad contrata personal en su empresa?

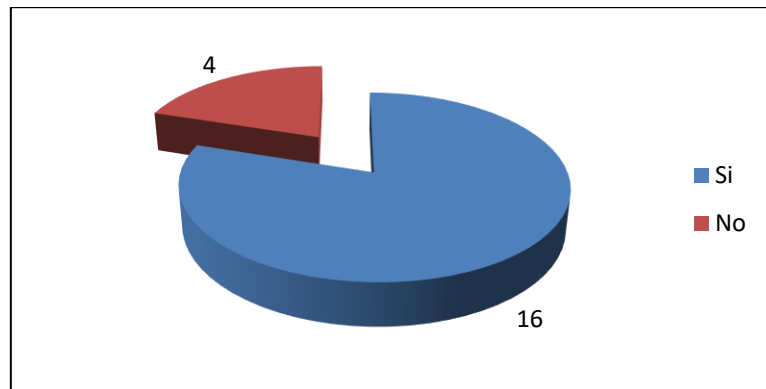


Fuente: elaboración propia 24/01/2020

En esta pregunta se obtuvo que 12 personas del comité Provest contratan personal cada 6 meses, 7 de ellos cada año.

Gráfica No. 3

¿Cuándo contrata personal realiza alguna entrevista?

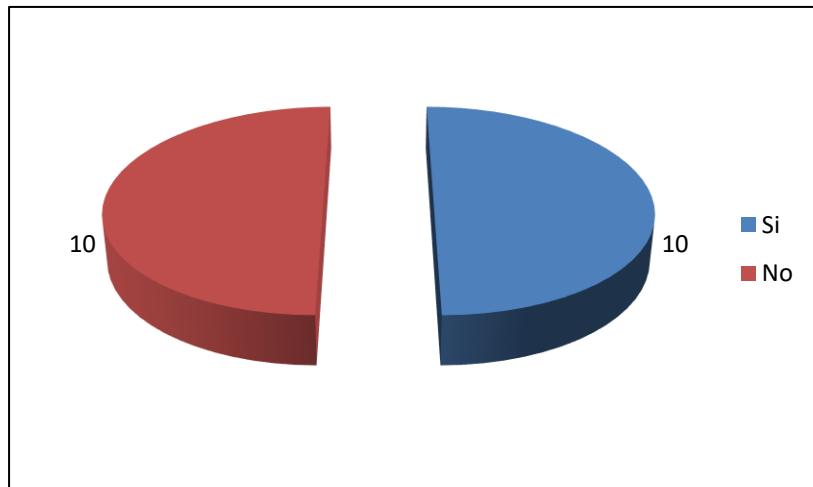


Fuente: elaboración propia, año 2020

En esta gráfica observamos que 16 personas si realizan una entrevista antes de contratar a su personal y 4 personas no hacen entrevistas.

Gráfica No. 4

¿Tiene usted algún método para contratar personal?

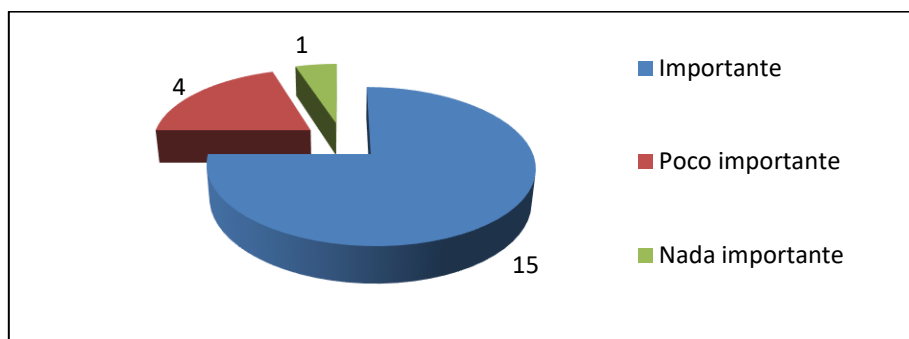


Fuente: elaboración propia, año 2020

En esta gráfica se observó que 10 si poseen un método de contratación que se basa en la experiencia, el uso de maquinaria y la recomendación de trabajos anteriores y 10 personas no tienen ningún método de contratación de personal.

Gráfica No. 5

¿Cree usted que es importante que el interesado por optar por un puesto de trabajo en su empresa presente un currículum?

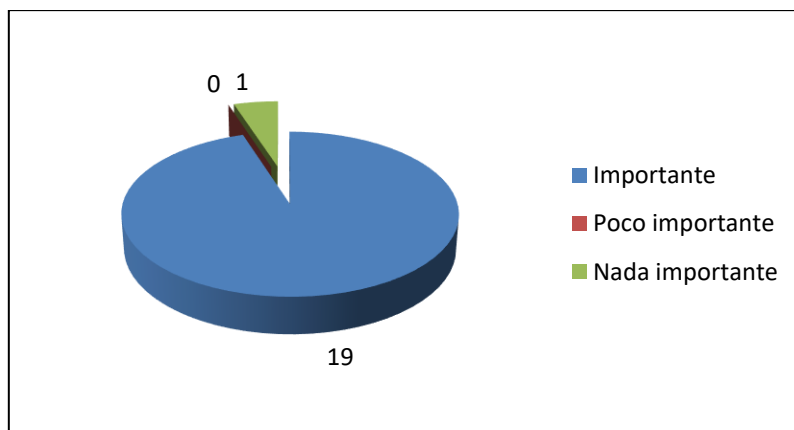


Fuente: elaboración propia, año 2020

A partir de esta gráfica se determina que 15 personas consideran que es importante que las personas interesadas en una plaza de trabajo presenten un currículum, 4 de ellas dan a conocer que es poco importante y una de ellas da a conocer que no es nada importante.

Gráfica No.6

¿Qué tan importante es para usted la experiencia laboral de una persona antes de contratar?

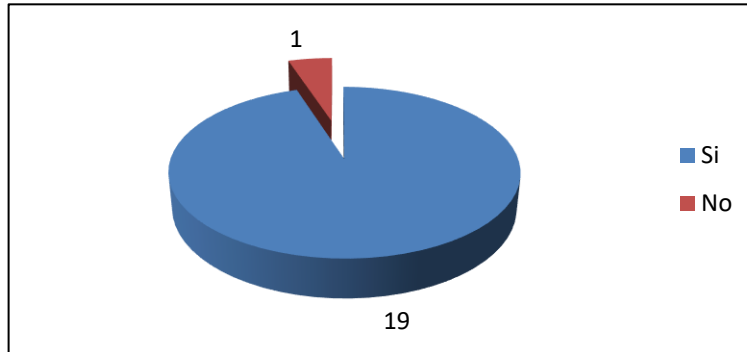


Fuente: elaboración propia, año 2020

La experiencia laboral de las personas antes de la contratación es importante para 19 personas y 1 de ellas considera que no es nada importante.

Gráfica No. 7

¿Cree usted necesario contar con un método que le facilite la contratación del personal?

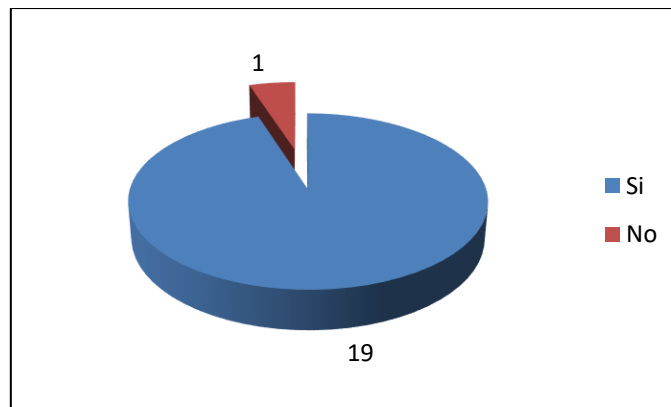


Fuente: elaboración propia, año 2020

En esta gráfica 19 personas indicaron que sí es necesario contar con un método que facilite la contratación del personal y solo 1 de ellas indicó que no es necesario.

Gráfica No. 8

¿Si se le provee con algún método que facilite la contratación del personal lo aplicaría en su empresa?

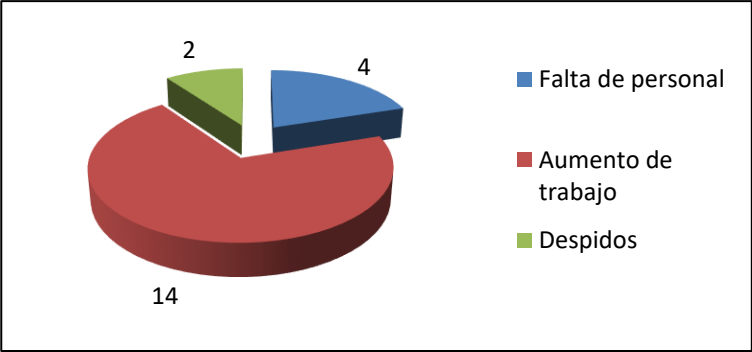


Fuente: elaboración propia, año 2020

En esta interrogante 19 miembros del comité Provest afirman que sí se les da a conocer un método de contratación sí lo pondrían en práctica en su empresa y 1 persona no lo aplicaría.

Gráfica No. 9

¿Cuál de estos es el motivo más frecuente por el cual contrata personal?

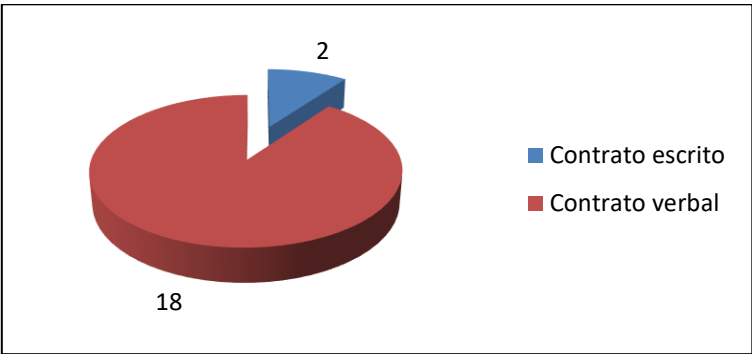


Fuente: elaboración propia, año 2020

En esta gráfica se determinó que 14 personas contraten personal debido al aumento en la producción de trabajo, 4 de ellas por falta de personal y 2 de ellas por despidos.

Gráfica No. 10

¿Qué tipo de contrato utiliza para la contratación de su personal?

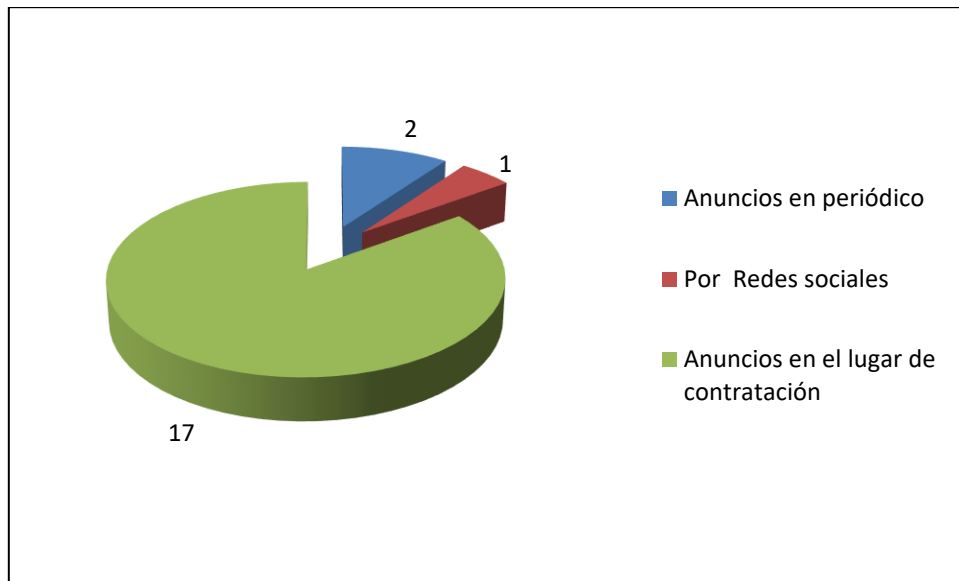


Fuente: elaboración propia, año 2020

A partir de esta gráfica se observó que 18 personas implementan el contrato de forma verbal y 2 personas aplican el contrato escrito.

Gráfica No. 11

¿Qué sistema utiliza para la búsqueda de personal?

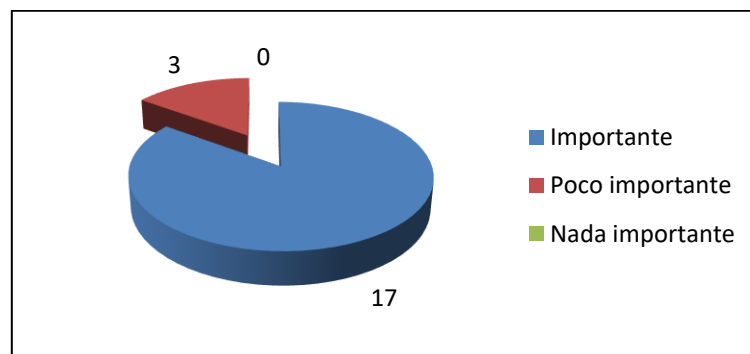


Fuente: elaboración propia, año 2020

A partir de la gráfica anterior podemos determinar que son 17 personas que anuncian sus plazas de trabajo en establecimiento donde se realizará la contratación, 2 en anuncios en periódicos y 1 en redes sociales.

Gráfica No. 12

¿Usted cree que contar con un registro de personal que labora en la empresa es importante?

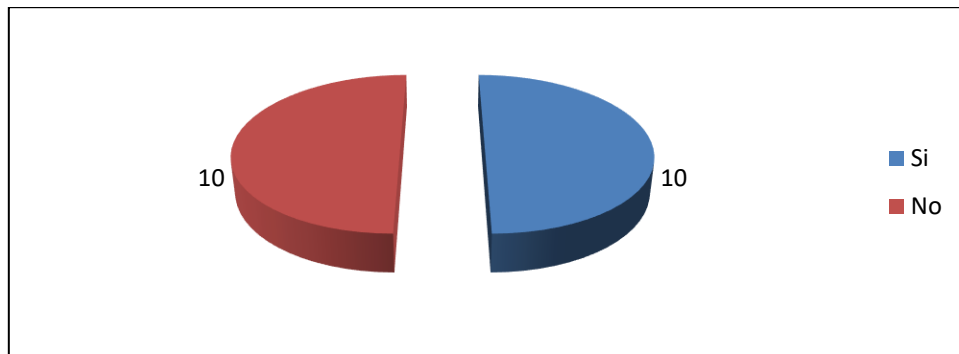


Fuente: elaboración propia, año 2020

A partir de esta gráfica se determinó que 17 personas consideran importante contar con un registro de personal y 3 personas consideran que no es nada importante.

Gráfica No.13

¿Cuenta con una cartera de personal?

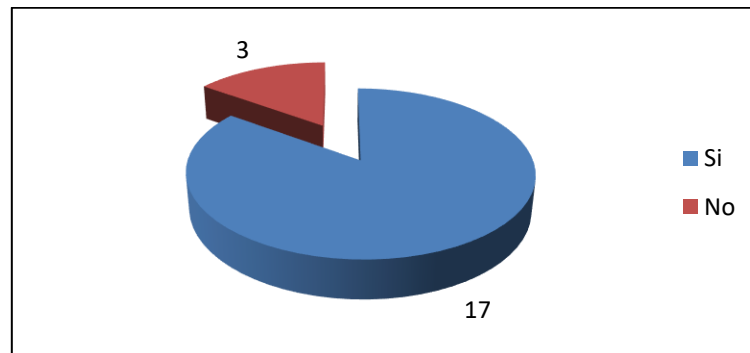


Fuente: elaboración propia, año 2020

En la gráfica anterior podemos observar que 10 personas miembros del comité Provest sí cuentan con una cartera de personal y 10 de ella no la poseen.

Gráfica No. 14

¿Quisiera conocer más métodos de contratación?



Fuente: elaboración propia, año 2020

En esta última pregunta podemos determinar que la mayor cantidad de personas sí quieren tener más conocimiento sobre métodos de contratación y 3 personas no están interesadas en el tema.

Capítulo 3

Discusión y conclusiones

3.1 Extrapolación

La gestión del talento humano o también conocida como administración del talento humano hoy en día es un compromiso estratégico del área de recursos humanos, esto surge de la necesidad de incrementar la competitividad empresarial. Contar con el mejor talento humano ayuda a obtener mejores resultados en las empresa, por lo cual es importante realizar estudios y utilizar métodos adecuados para la contratación correcta del personal, para que este rinda adecuadamente dentro de la organización.

Alfaro Castellanos, (2012) afirma:

La sociedad experimenta constantemente cambios, se enfrenta a desafíos, (sociales, culturales, políticos, económicos, entre otros), que hacen que las organizaciones se vean obligadas a responder de manera inmediata. En el campo de la administración de recursos humanos (ARH) se ve reflejado claramente, cumpliendo así con su propósito que es el de utilizar de manera eficiente y eficaz los recursos en todo organismo social. (p. 11)

Conforme a lo que comparte Alfaro Castellanos en la cita anterior estoy de acuerdo porque todas las empresas están propensas a los cambios, sean estas grandes o pequeñas deben actualizar todos sus métodos de administración del personal, porque de no hacerlo las empresas pueden fracasar, aumentar la rotación del personal y tener escasez de personal, lo que causa bajas en la producción de ellas.

La importancia de ejecutar un método correcto de contratación del personal hace que las empresas desde el inicio conozcan las habilidades y experiencia del personal, evitando así los despidos por falta de habilidades, la rotación del personal y la baja proactividad de los empleados.

Chiavenato, (2009) afirma:

Las personas y las organizaciones no nacieron juntas. Las organizaciones escogen a las personas que desean tener como colaboradores y las personas escogen a las organizaciones donde quieren trabajar y aplicar sus esfuerzos y competencias. Se trata de una elección recíproca que depende de innumerables factores y circunstancias. Sin embargo, para que esa relación sea posible es necesario que las organizaciones comuniquen y divulguen sus oportunidades de trabajo a efecto de que las personas las localicen y puedan iniciar una relación. (p. 106)

Conforme a lo que afirma Chiavenato que las empresas deben mostrar sus atractivos para llamar la atención de los postulantes y ellos son los encargados de escoger si quieren laborar en ella, por lo que estoy en total acuerdo ya que es necesario que las empresas den a conocer desde la publicación de un puesto vacante de trabajo y que es lo que espera de la persona cuáles son sus habilidades que lo hacen indicado para un puesto en específico.

También es necesario considerar en qué área es más competitivo y al mismo tiempo, la empresa debe mostrar cuáles son las ventajas de laborar en ella, informar a los posibles candidatos qué es lo atractivo de la empresa, así como por qué será una opción para trabajar en esta.

No en todas las empresas se deben de utilizar los mismos métodos de atracción de personal ya que estas dependen de qué tipo de habilidades necesitan cubrir, para poder llamar la atención de las personas es importante un buen reclutamiento de candidatos que implica una serie de pasos empezando por conocer qué puesto se debe cubrir, el perfil del puesto, exámenes o pruebas que se necesitan para comprobar la experiencia del candidato y finalmente la contratación.

Eumed. net en su blogs describe:

Uno de los problemas que siempre se presentan en las empresas, es la falta de colaboradores fieles que sean íntegros y que cumplan sus funciones con un alto espíritu de responsabilidad, pero para poder reclutar este tipo de personas, es necesario no solamente practicar los procesos de selección existentes; sino llevar a cabo tareas de investigación de las personas que le rodean al aspirante.

<https://www.eumed.net/rev/oel/2018/04/personal-talento-humano.html>

Recuperado:

13.02.2020)

Conforme a lo que dice el blog eumed estoy de acuerdo dado que, al conocer todo lo que rodea a un aspirante opino que sí es importante ya que, al utilizar un buen método de contratación que empieza en conocer como ya se había mencionado la experiencia, habilidades, destrezas, actitud y valores que se necesita que posea una persona postulante.

Por ejemplo si necesita a una persona en el área de producción para el uso de una maquinaria en específico se deben comprobar aparte de la experiencia, qué tan hábil es para utilizar la maquinaria, conocer de los mantenimientos que dicho equipo necesita.

También es importante conocer si trabaja con metas y si puede utilizar la maquinaria bajo presión, ya que se haya definido qué es lo que se busca se empieza con el reclutamiento que es la búsqueda de personas que cumplan con lo anteriormente descrito.

El método por el cual se va anunciar la vacante es importante, por este medio se puede dar mayor información de qué es lo que se necesita de una persona. Martin (2008) “Sin la fase de reclutamiento sería imposible llevar a cabo la fase de selección ya que difícilmente se puede seleccionar a alguien cuando no hay candidatos entre los que elegir”

Uno de los procedimientos más comunes es el uso de anuncios o avisos por internet , diarios o rótulos en este paso el encargado de la contratación debe de evaluar la currucula que lleguen a la empresa haciendo así una preselección, luego se realizan la entrevistas que pueden incluir la pruebas de habilidades y conocimientos. Para finalizar ese procedimiento se llega a la contratación del personal.

3.2 Hallazgos y análisis general

La encuesta que se realizó fue diseñada para los integrantes del comité San Pedranos unidos productores de vestuario (Provest) que representan a las pequeñas y medianas empresas del municipio de San Pedro Sacatepéquez Guatemala, la finalidad de la encuesta era conocer si las personas sabían de la importancia de la implementación de la gestión del talento humano en la contratación del personal.

Dando como resultado que solo un 35% de los encuestados sí conocen del tema de la gestión de talento y en su mayoría que representa un 65% desconocen totalmente del tema, analizando las respuestas a las preguntas que se realizaron se sabe que cada una de las empresas cuentan con un mínimo de un empleado y con un máximo de 30 personas laborando, lo que indica que sí tuvieron que hacer uso de alguna herramienta de la gestión del talento humano.

Analizando otras preguntas como, con cuánta regularidad contrata personal en su empresa el 60% de las personas respondieron que cada 6 meses contratan, un 35% dice que lo hace cada año y el 5% no respondió la pregunta, lo que lleva a concluir que sí existe rotación del personal dado que 14% de los encuestados contrata personal debido al aumento en la producción de las empresas.

Conociendo estos porcentajes se sabe lo importante que es que los miembros del comité Provest conozcan de los métodos de contratación del personal ya que el 85% de las personas sí le interesa conocer más acerca de los métodos de contratación y el 15% no lo considera importante.

A través de la pregunta que dice, tiene usted algún método para contratar personal se conoció que el 50% de las personas encuestadas usan el procedimiento de contratación y el 50% no utiliza

ninguno. El método más utilizado se basa en la experiencia, considerando esta virtud de mucha importancia.

El 95% de los encuestados aseguran que es importante que una persona con experiencia es más adecuada para contar con un puesto dentro de su empresa ya que esto les asegura mejores resultados y solo el 5% de ellos dice que no es importante.

Otros métodos se basan en el uso de maquinaria y de la recomendación, lo cual es válido pero no garantiza que la persona a contratar sea adecuada para el trabajo, por lo que los miembros del comité optan por pedir un curriculum ya que el 75% dice que sí es importante tener una información detallada de las habilidades y experiencias del aspirante a la vacante del trabajo, el 20% opina que es poco importante y el 5% que es nada importante.

Se observó también que 85% de los encuestados utilizan el método de reclutamiento del personal por medio del anuncio en carteles en el lugar donde se realizará la contratación, 10% realiza anuncios por redes sociales y el 5% por anuncios en periódicos.

El 70% de los encuestados indican que una de las causas más frecuentes por las cuales se contrata personal es el aumento de la producción, seguido de ello otra de las causas es la falta de personal con un 20% y solo el 10% es por despidos.

El 95% de los miembros del comité dice que sí es necesario contar con un método que facilite la contratación del personal y el 5% opina que no es necesario. A su vez también el 95% opina que si se les brinda un método de contratación sí lo aplicarían en sus empresas y el 5% no lo aplicaría.

3.3 Conclusiones

1. El objetivo general de esta investigación era conocer si se implementaba la gestión del talento humano en la contratación en las pequeñas y medianas empresas de San Pedro Sacatepéquez, Guatemala, por lo que se concluye que son pocas las empresas que conocen totalmente del tema y en su mayoría conocen cosas básicas como lo son la implementación de entrevistas, la exigencia de experiencia o la presentación de un curriculum. Pero no cuentan con un método que los ayude a contratar al personal idóneo para el puesto.

2. A través de las encuestas realizadas se determinó que sí es importante tener el conocimiento de lo que implica la implementación de la gestión del talento humano y como esta ayuda a realizar contrataciones más acertadas, dado que en el municipio de San Pedro Sacatepéquez, Guatemala ya se cuenta con un número significativo de empresas las cuales necesitan del talento humano para la producción de los diferentes productos; las personas se ven en la necesidad de contar con las herramientas necesarias que los ayuden a contar con un personal eficaz que pueda aumentar la producción y a reducir la rotación del mismo.

3. Es una minoría las personas que poseen pequeñas y medianas empresas del comité Provest que conocen acerca de los métodos de contratación, por lo que se puede determinar que el rendimiento de sus empleados se basa en la experiencia que estos exigen a la hora de su contratación y no en la implementación de algún método, ya que desconocen de estos.

4. Conociendo aun sólo las bases primarias de la contratación del personal ha ayudado a las empresas pequeñas y medianas de San Pedro Sacatepéquez positivamente ya que la mayor parte de estas contratan personal por aumento en la producción y no por el hecho de la falta de habilidad de las personas que ocupan los diferentes puestos en sus empresas.

5. En conclusión en relación al último objetivo específico podemos determinar que aun las empresas pequeñas y medianas de San Pedro Sacatepéquez todavía no implementan la gestión del talento humano en las contrataciones, dado que desconocen del tema.

Referencias

Alfaro, M. (2012). **Administración de personal**. (1ª. ed.). Red Tercer Milenio S.C.

Chiavenato, I. (2009). **Gestión del Talento Humano**. (3ª. ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., Schuler, R.(2007). **La Gestión de los Recursos Humanos**. (2ª. ed.). S.A. McGraw-Hill, Interamericana de España

EUDE Escuela Europea De Dirección y Empresa. (2018, 20 de abril) ¿Qué es la gestión del talento humano?. Recuperado de <https://www.eude.es/blog/gestion-talento-humano/>

Eumed.net. (2018, 26 de abril). La contratación de personal en la administración de talento humano. Recuperado de <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/04/personal-talento-humano.html>

Martín Hernández, A. (2008). **Incorporación de capital humano (II): Reclutamiento, selección y acogida de personal**. Madrid: Tecnos

Anexos

Anexo 1. Encuesta

Encuesta para integrantes del comité San Pedranos unidos productores de vestuario (Provest) que representan empresas pequeñas y medianas del sector textil de San Pedro Sacatepéquez.

La presente encuesta constituye la base de investigación científica, que se lleva a cabo previo a obtener el título de Licenciatura en Administración de Empresas en Universidad Panamericana, la información obtenida servirá para poder determinar la implementación de la gestión del talento humano y sus efectos en la contratación del personal en empresas pequeñas y medianas del sector textil de San Pedro Sacatepéquez.

Instrucciones:

A continuación se le presenta una serie de preguntas las cuales debe responder de forma corta o marcar con una X

1 ¿Actualmente con cuántos empleados cuenta?

2. ¿Sabe usted qué es gestión del talento humano?

Sí

No

3. ¿Con cuánta regularidad contrata personal en su empresa?

Cada mes

Cada 6 meses

Cada año

4. ¿Cuándo contrata personal realiza alguna entrevista?

Sí

No

5. ¿Tiene usted algún método para contratar personal?

Sí

No

Si su respuesta es sí que método utiliza:

6. ¿Cree usted que es importante que el interesado por optar a un puesto de trabajo en su empresa presente un currículum?

Importante

Poco importante

Nada importante

7. ¿Qué tan importante es para usted la experiencia laboral de una persona antes de contratar?

Importante

Poco importante

Nada importante

8. ¿Cree usted necesario contar con un método que le facilite la contratación del personal?

Sí

No

9. ¿Si se le provee con algún método que facilite la contratación del personal lo aplicaría en su empresa?

Sí

No

10. ¿Cuál de estos es el motivo más frecuente por el cual contrata personal?

Falta de personal

Aumento de trabajo

Despidos

11. ¿Qué tipo de contrato utiliza para la contratación de su personal?

Contrato escrito

Contrato verbal

12. ¿Qué sistema utiliza para la búsqueda de personal?

Anuncios en periódico

Por Redes sociales

Anuncios en el lugar de contratación

13. ¿Usted cree que contar con un registro de personal que labora en la empresa es importante?

Importante

Poco importante

Nada importante

14. ¿Cuenta con una cartera de personal?

Sí

No

15. ¿Quisiera conocer más métodos de contratación?

Sí

No