



Facultad de Ciencias Económicas

Licenciatura en Administración de Empresas

**Mejora de la gestión de talento humano, como elemento estratégico para
elevar la productividad en las empresas privadas de Raxruhá, Alta Verapaz**
(Artículo científico – Trabajo de graduación)

Miguel Alfredo Ixchajchal Sám

Guatemala, diciembre 2020

**Mejora de la gestión de talento humano, como elemento estratégico para
elevar la productividad en las empresas privadas de Raxruhá, Alta Verapaz**
(Artículo científico – Trabajo de graduación)

Miguel Alfredo Ixchajchal Sám

Lic. Valerio Chen Tení (**Asesor**)

Lic. Vivian Cecilia Ortega Lemus (**Revisor**)

Guatemala, diciembre 2020

AUTORIDADES DE UNIVERSIDAD PANAMERICANA

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M. A. César Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

AUTORIDADES FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

M. A. Ronaldo Antonio Girón Díaz

Decano

Licda. Alejandra Nathalie Santamaría Leonez

Coordinadora

Guatemala, 07 de marzo de 2020

Señores

Facultad de Ciencias Económicas

Presente

Por este medio doy fe que soy autor del Artículo científico titulado: **“Mejora de la gestión de talento humano, como elemento estratégico para elevar la productividad en las empresas privadas de Raxruhá, Alta Verapaz”** 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,



Miguel Alfredo Ixchajchal Sám
Licenciatura en administración de empresas

ID.: 00038069



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA
"Sabiduría ante todo; adquiere sabiduría"

REF.: CCEE. LAE. 003-2020
SEDE FRAY BARTOLOMÉ DE LAS CASAS

LA DECANATURA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
GUATEMALA, 30 DE NOVIEMBRE DEL 2020
ORDEN DE IMPRESIÓN

Asesor (a): Licenciado Valerio Chén Tení

Revisor (a): Licenciada Vivian Cecilia Ortega Lemus

Carrera: Licenciatura en Administración de Empresas

Artículo científico titulado: "Mejora de la gestión de talento humano, como elemento estratégico para elevar la productividad en las empresas privadas de Raxruhá, Alta Verapaz"

Presentada por: Miguel Alfredo Ixchajchal Sám

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

En el grado de: Licenciado en Administración de Empresas


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

☎ 1779

🌐 upana.edu.gt

📍 Diagonal 34, 31-43 Zona 16

Fray Bartolomé de las Casas, 29 de febrero de 2020

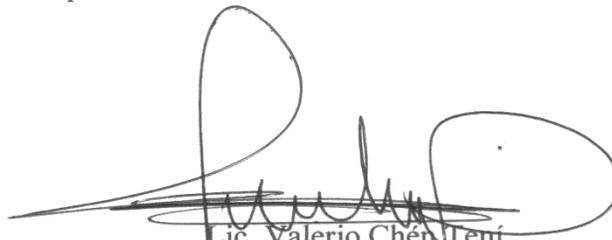
Señores
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad Panamericana
Presente

Estimados señores:

En relación a la Asesoría del Artículo Científico titulado “**Mejora de la gestión de talento humano, como elemento estratégico para elevar la productividad en las empresas privadas de Raxruhá, Alta Verapaz**”, realizado por Miguel Alfredo Ixchajchal Sám, ID 000038069, 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 Universidad Panamericana.

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

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



Lic. Valerio Chén Mení
Colegiado Activo 24412
Asesor

Guatemala 1 de abril de 2020

Señores

Facultad de Ciencias Económicas

Universidad Panamericana

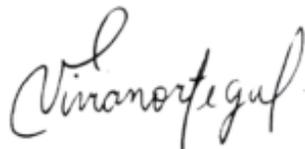
Presente.

Estimados Señores:

En relación al Artículo Científico titulado **“Mejora de la gestión de talento humano, como elemento estratégico para elevar la productividad en las empresas privadas de Raxruhá, Alta Verapaz”**, realizado por Miguel Alfredo Ixchajchal Sám, ID 000038069, estudiante de Licenciatura de 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 con lo anterior, extiendo por este medio dictamen de aprobado.

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



Licda. Vivian Cecilia Ortega Lemus

Colegiado Activo 6429

Dedicatoria

A Dios:

Por guiar mis pasos y ser el inspirador de cada uno de mis actos, por brindarme fortaleza, sabiduría y entendimiento para culminar mi carrera y por todas sus bendiciones.

A mis padres:

Ángela Amalia Sám Choc y Pablo Alberto Ixchajchal Saquimux, por estar incondicionalmente a mi lado, darme el apoyo necesario para no desfallecer y poder así lograr mis metas, siendo ellos una pieza clave para lograr la meta trazada.

A mis hermanos:

Cecilia, Ángel, Ana, Dolores, Saidy, Ángela; por todo su apoyo, motivación e instarme a seguir adelante por un mejor futuro, siendo el incentivo para sobresalir en la vida.

A mis amigos:

Porque sus palabras de ánimo fueron de vital importancia para impulsar mi deseo de lucha, me motivaron a seguir adelante y contribuyeron de una u otra manera en el logro de este proyecto.

A la Universidad:

Por brindarme la oportunidad de adquirir conocimientos durante mi carrera y lograr finalizar este proceso profesional.

A mi asesor:

Lic. Valerio Chen Tení por la orientación y ayuda que me brindó para la realización del presente artículo científico, por su apoyo y amistad que me permitieron adquirir conocimientos.

Contenido

	Página
Abstract	i
Introducción	ii
Metodología	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Pregunta de investigación	2
1.3 Objetivos de investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Definición del tipo de investigación	3
1.4.1 Investigación descriptiva	4
1.5 Sujeto de investigación	4
1.6 Alcance de la investigación	5
1.6.1 Temporal	5
1.6.2 Geográfico	5
1.7 Definición de la muestra	5
1.7.1 Empleo de muestra finita o infinita	6
1.8 Definir instrumentos de investigación	7
1.9 Recolección de datos	7
1.10 Procesamiento y análisis de datos	7
Resultados	8
2.1 Presentación de resultados	8
Discusión y conclusiones	23
3.1 Extrapolación	23
3.2 Hallazgos y análisis general	27
3.3 Conclusiones	29

Lista de gráficas

	Página	
Gráfica No. 1	¿En qué departamento de la empresa labora?	8
Gráfica No. 2	¿Cuántos años de labores lleva para la empresa?	9
Gráfica No. 3	¿La empresa en la que labora cuenta con el departamento de recursos humanos?	10
Gráfica No. 4	¿Ha escuchado acerca de la gestión del talento humano en la empresa?	11
Gráfica No. 5	¿Cuál de las siguientes formas de gestión del talento humano conoce?	12
Gráfica No. 6	¿Cuál de las siguientes formas de gestión del talento humano utiliza la empresa en la que labora?	13
Gráfica No. 7	¿Para qué utilizan las formas de gestión del talento humano en la empresa en la que labora?	14
Gráfica No. 8	¿Cree necesaria la aplicación de las formas de gestión del talento humano en la empresa que labora?	15
Gráfica No. 9	¿Manifiesta sentido de pertenencia para con la empresa que labora?	16
Gráfica No. 10	¿Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla en la empresa que labora?	17
Gráfica No. 11	¿De qué manera lo tratan dentro de la empresa en la que labora?	18
Gráfica No. 12	¿Considera que el capital humano es indispensable para incrementar la productividad de las empresas?	19
Gráfica No. 13	¿Cuál de los siguientes factores impiden la productividad de las empresas?	20
Gráfica No. 14	¿Cuál es el factor clave para elevar la productividad?	21
Gráfica No. 15	¿Qué actividad considera necesaria para mejorar el talento humano en las empresas?	22

Abstract

La gestión del talento humano se ha interpretado como toda actividad que lleva procesos integrales, completos y con un diseño que logra atraer, motivar, retener y desarrollar a los colaboradores de una empresa. Por tal razón, el hecho de obtener una mejora de la gestión del talento humano conlleva utilizar un elemento estratégico enfocado a elevar la productividad de las empresas y generar mayores porcentajes en sus finanzas.

De esta manera surge la necesidad en las empresas de retener a sus empleados llamados activos valiosos, debido a que, para estas empresas resulta un gasto elevado realizar nuevas contrataciones; el estudio se orientó a buscar los elementos para la mejora de la gestión del talento humano.

Los elementos estratégicos en las empresas privadas de Raxruhá, ayudan a generar mejoras en la gestión del talento humano que busca elevar su productividad comercial.

Introducción

En la actualidad la gestión del talento humano es un tema desarrollado con frecuencia por la mayoría de las empresas y organizaciones; dentro de su esencia se contemplan tres elementos importantes que logran definir con toda claridad las estrategias de una gestión del recurso humano, estos elementos son: consideración de los recursos humanos, el enfoque sistémico y la estrategia organizacional. Se tiene que entender por gestión del talento humano al conjunto de decisiones y acciones directivas en el ámbito organizacional que cobran relevancia e injerencia en las personas como una forma de influir en ellas; con la finalidad de buscar el mejoramiento continuo durante el tiempo que conlleva la planeación, implantación y control de las estrategias organizacionales.

Hablar de gestión del talento humano es enfocar todos los criterios a la suma simple de sus partes o procesos claves de la organización, dicho de otra manera, es una integración. Al momento de enfocar la parte del mejoramiento, se trata de elevar todas las acciones que promuevan la gestión del talento humano como un elemento vital de productividad empresarial, las empresas siguen los lineamientos de buscar mayores ingresos financieros, ser rentables, tener personal calificado y comprometido con ellos, con sentido de pertenencia, enfocados en alcanzar sus metas y objetivos personales, pero sobre todo lograr el trabajo en equipo para el bien común de la empresa.

Este artículo científico aborda temas enfocados a todas las mejoras que se puedan suscitar en la gestión del talento humano, como elemento estratégico para elevar la productividad en las empresas privadas de Raxruhá, Alta Verapaz. Se tiene como objetivo determinar si la mejora es un elemento estratégico que puede impulsar la productividad de las empresas, de igual manera resaltar los pros y contras que se tenga sobre la misma.

En el Capítulo 1 Metodología, se llevan a cabo todos los aspectos generales del trabajo, se realiza una descripción de la coyuntura causada por el tema de investigación, el poco interés de los empresarios en mejorar la gestión del talento humano, la falta de compromisos con sus empleados, la poca retroalimentación en cuanto a temas organizacionales, la compensación tan baja o nula.

La metodología utilizada en este artículo científico es la investigación descriptiva, debido a que permite comprender de manera amplia la mejora de la gestión del talento humano, cuál es la incidencia y el impacto que causa y si es un elemento estratégico para elevar la productividad de las empresas privadas.

Dentro del Capítulo 2 Resultados, se encuentran los resultados recabados en la investigación de campo mediante el cuestionario dirigido a los sujetos de investigación que pertenecen a las empresas privadas de Raxruhá, Alta Verapaz.

En el Capítulo 3 Discusión y conclusiones, se encuentra la extrapolación realizada con los hallazgos que se tuvieron y su respectivo análisis, para concretizar todos los resultados de la investigación con las conclusiones.

Capítulo 1

Metodología

1.1 Planteamiento del problema

Durante la última década las empresas se han preocupado en contratar títulos y no les dan prioridad a los seres humanos, lo cual es importante, entonces la pregunta sería ¿De qué sirve contar con conocimientos si no se tiene la voluntad de querer aprender y mejorar día a día?, de ahí se origina el problema principal de la falta de eficiencia y la escasa productividad del talento humano, esto hace que las organizaciones pierdan credibilidad y el propósito final de generar ingresos económicos favorables.

Chiavenato (2009) afirma que la gestión de talento humano es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir todos los aspectos relacionados con las personas, incluido el reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación de desempeño, remuneración y calidad de vida. Por tal razón, el mejorar la gestión del talento humano depende de diversos elementos organizacionales, tales como: cultura organizacional, contexto ambiental, la tecnología empleada y los procesos internos, todo esto implica la pérdida o la retención del talento humano que es indispensable para la empresa en la realización de los procesos de productividad.

A todas las personas que trabajan en una empresa siempre se les ha considerado como un recurso, son pocas empresas que dan un enfoque diferente, debido a que no sólo ven las capacidades intelectuales o de conocimiento, tales como: la capacidad de aprendizaje, las ideas innovadoras y entre otros; los cuales aportan demasiado para las empresas y generan en los colaboradores un mayor sentido de pertenencia. Por ello es significativo y valioso corregir la gestión del talento humano con el fin de elevar la productividad y así contar con una empresa competitiva.

Todas las empresas hacen uso del recurso humano como parte de sus gestiones de operación o producción, la función principal del recurso humano es contribuir de manera efectiva al logro de

sus objetivos y con ello conseguir una ventaja competitiva que permita desarrollarse en un mercado cambiante. El recurso humano cada vez se ha considerado un bien inmaterial de mucha importancia que aporta un valor agregado a las empresas y marca una diferencia notoria en comparación a otras empresas del medio.

El capital humano es un activo intangible de mucha importancia para las empresas y por ello es necesaria la buena administración de tal activo, debido a que hoy en día las empresas se preocupan por tener al mejor personal y brindarles capacitaciones; esto permite el desarrollo adecuado de cada una de las actividades para contribuir de manera eficiente en los procesos organizacionales. Por consiguiente, es necesario establecer un equilibrio entre lo que proporciona el colaborador para la empresa y lo que proporciona la empresa al colaborador, para mantener un amplio grado de competitividad y satisfacción, tanto personal como empresarial.

En estos días donde todo va en constante evolución, es importante reconocer al capital humano como un bien intangible, a ellos no se les debe ver como un aparato mecanizado capaz de recibir y cumplir órdenes, son seres humanos que también necesitan sentirse como tal y no como máquinas, por tal razón, con este artículo se pretende mostrar la importancia que radica en la mejora de la gestión de talento humano, a fin de elevar la productividad y conseguir los objetivos organizacionales que permitan tener ventajas competitivas.

1.2 Pregunta de investigación

¿La mejora de la gestión de talento humano, es un elemento estratégico capaz de elevar la productividad en las empresas privadas del municipio de Raxruhá, Alta Verapaz?

1.3 Objetivos de investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer si la mejora de la gestión del talento humano es un elemento estratégico capaz de realzar la productividad en las empresas privadas de Raxruhá, Alta Verapaz.

1.3.2 Objetivos específicos

- Diagnosticar formas de aplicación actual de la gestión del talento humano en las empresas privadas de Raxruhá, Alta Verapaz.
- Evaluar la administración del talento humano en las empresas privadas de Raxruhá, Alta Verapaz.
- Describir si la gestión del talento humano ayuda a realzar la productividad en empresas privadas de Raxruhá, Alta Verapaz.
- Establecer el nivel de satisfacción en los clientes internos (colaboradores), en relación con el trato recibido de parte del sector empresarial.
- Identificar factores que impiden la generación de mayores beneficios económicos para las empresas privadas.

1.4 Definición del tipo de investigación

La tipología de la investigación que se desarrolla es descriptiva y busca realizar un registro de información general, que permita establecer las percepciones o expectativas que tienen los gerentes y colaboradores de la mejora de la gestión del talento humano en las empresas privadas del municipio de Raxruhá, Alta Verapaz.

1.4.1 Investigación descriptiva

“La investigación descriptiva, describe de modo sistemático las características de una población, situación o área de interés. Aquí los investigadores recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego se analiza los resultados de manera minuciosa, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento”. (Avila, 2010, pág. 12)

Este tipo de investigación busca establecer las principales particularidades de un conjunto de individuos o población en general, a fin de conocer la situación, actitudes y costumbres que la identifican como tal, esto gracias a los distintos instrumentos para recolectar información.

1.5 Sujeto de investigación

Para el proceso del trabajo de investigación se tomó como población total al sector empresarial privado del municipio de Raxruhá, Alta Verapaz, cuyas personas pertenecen a la población que conforma la economía activa, tomando como punto inicial a ciertos sujetos esenciales, los cuales forman parte primordial para fundamentar el estudio, se necesitó de los propietarios, gerentes y clientes internos (colaboradores).

- Propietarios: personas con capacidad de recursos que tienen bajo su dominio un bien y del cual disponen para su explotación.
- Gerentes: personas que tienen bajo su cargo una determinada entidad empresarial, la cual dirigen, guían o administran.
- Clientes internos (colaboradores): personas que conservan una relación reductible con alguna empresa y están bajo la disposición del gerente.

1.6 Alcance de la investigación

Abarca el tiempo invertido y el espacio geográfico en el que se llevó a cabo la investigación. El actual estudio pretende efectuar un análisis para determinar si la mejora de la gestión de talento humano ayuda a elevar la productividad en las empresas privadas de Raxruhá, Alta Verapaz.

1.6.1 Temporal

El tiempo que se empleó para la realización del proceso de estudio en sus distintas fases fue desde el mes de septiembre del año 2019 y su finalización en abril del año 2020, durante ese tiempo se enfocaron todos los esfuerzos en el estudio de campo.

1.6.2 Geográfico

El área en el que se implementó la investigación fue en las empresas privadas que funcionan dentro del sector urbano del municipio de Raxruhá, Alta Verapaz.

1.7 Definición de la muestra

La muestra está compuesta por una fracción poblacional, seleccionada por medio de una fórmula numérica, la cual brinda información importante para generalizar individualidades para un análisis minucioso.

Dentro de la investigación de campo fue necesaria la utilización de la muestra, esta se determinó con el objeto de investigar las particularidades de cada uno de los participantes y con ello obtener generalidades de una población. La muestra que se tomó en cuenta para recolectar información de campo estaba enfocada a un pequeño grupo de empresas privadas que funcionan en el sector urbano del municipio de Raxruhá, Alta Verapaz.

1.7.1 Empleo de muestra finita o infinita

En relación con los datos estadísticos del año 2015, brindados por la Asociación de Pequeñas y Medianas Empresas de Guatemala (ASOPYME), en el departamento de Alta Verapaz se estima un 3.14% de empresas en el país, correspondiente a 11,699 empresas, entre micro, pequeña, mediana y grande empresa. Lo cual establece un promedio de 688 (11,699/17) empresas por municipio. Esto permite establecer un promedio de 8 colaboradores por empresa y determinar que el universo poblacional es de 5,504 (688*8).

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

En la que:

n = Tamaño de muestra buscada.

Z = Parámetro estadístico (nivel de confianza).

p = Probabilidad de éxito.

q = Probabilidad de fracaso.

N = Tamaño de población universo.

e = Error muestral.

Datos para determinar la muestra:

n = ¿?

Z = 93% = 1.81

p = 50% = 0.50

q = 50% = 0.50

N = 5,504

e = 8% = 0.08

Se despejó cada elemento de la fórmula de la siguiente manera:

$$n = \frac{1.81^2 * 0.50 * 0.50 * 5504}{0.08^2 (5504 - 1) + 1.81^2 * 0.50 * 0.50} = \frac{4507.9136}{36.038225} = \mathbf{125}$$

Luego de haber despejado los elementos de la fórmula, se obtuvo como resultado muestral un total de 125 personas, las cuales fueron sujetos de investigación.

1.8 Definir instrumentos de investigación

Estos son importantes para la búsqueda de información relevante. Los instrumentos que se utilizaron son: documental, observación, grupos focales y cuestionarios. Este último consistía en 15 ítems (preguntas con opción múltiple y directas) en dos rubros, dirigida a una población muestral perteneciente al sector empresarial privado del municipio de Raxruhá, Alta Verapaz, con ello se logró determinar diferentes formas de trabajo, aptitudes, conocimientos, actitudes, entre otros, para luego tabular datos, crear gráficas y establecer un análisis puntual del objeto de estudio.

1.9 Recolección de datos

Comprendió la búsqueda de información en el área de estudio, mediante los diferentes instrumentos de investigación tales como: documental, observación, cuestionarios y grupos focales, dirigida a los propietarios, gerentes y clientes internos (colaboradores) que desarrollan sus operaciones en el municipio de Raxruhá, Alta Verapaz.

1.10 Procesamiento y análisis de datos

Después de la búsqueda de información, con los datos proporcionados por los sujetos de investigación, se tabuló la misma y se generó su respectivo análisis. Esto permitió dar apertura al capítulo 2 en la que se presentan los resultados, con el uso de gráficas y la interpretación técnica.

Capítulo 2

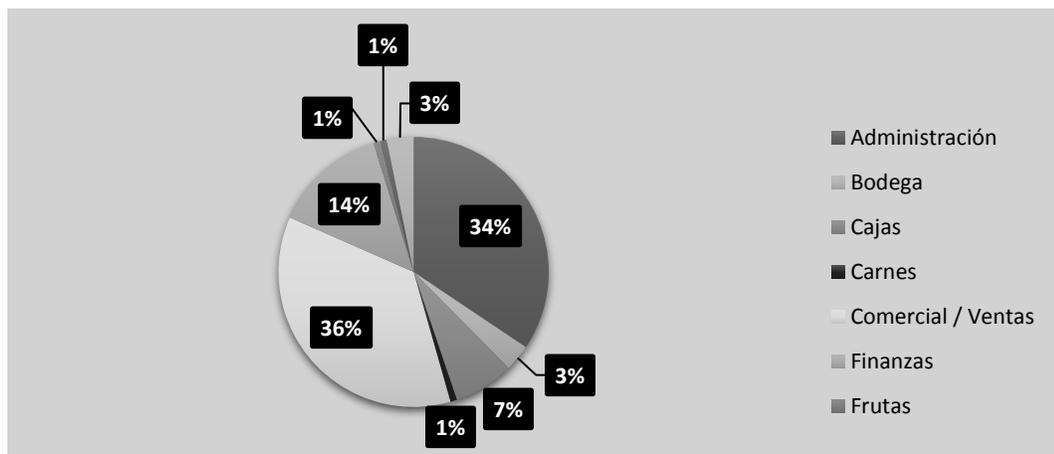
Resultados

2.1 Presentación de resultados

En esta fase de la investigación, se presentan los datos recabados en el campo de estudio de manera gráfica para cada una de las interrogantes formuladas en el cuestionario para propietarios, administradores y colaboradores. Esto fue primordial para establecer las conclusiones de manera clara y objetiva en la investigación.

Gráfica No. 1

¿En qué departamento de la empresa labora?

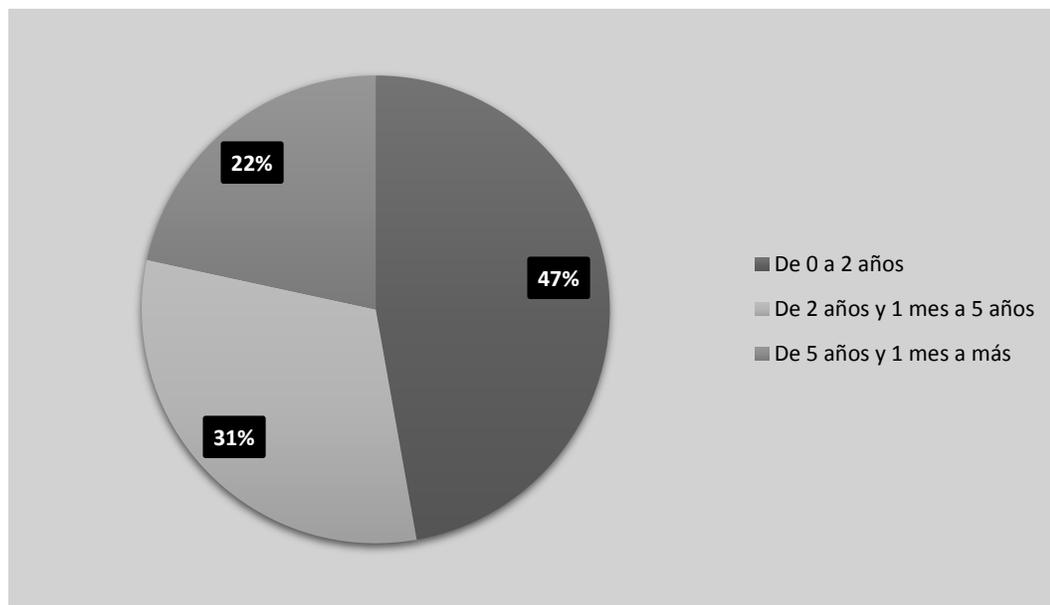


Fuente: elaboración propia, año 2020

El 36% de las personas cuestionadas respondieron que desempeñan sus labores en el área comercial/ventas, es decir, 45 de 125. Un 34% (43 personas) respondieron que realizan labores administrativas, la mayoría de ellos son propietarios de negocios. El 14% (17 personas) se desempeñan en el área de finanzas. Un 7% (9 personas) laboran para el área de cajas. Para cada uno de los departamentos de bodega y seguridad laboran un 3%, equivalente a 4 personas. Para los departamentos de carnes, frutas y producción labora un 1% (1 persona) por departamento.

Gráfica No. 2

¿Cuántos años de labores lleva para la empresa?

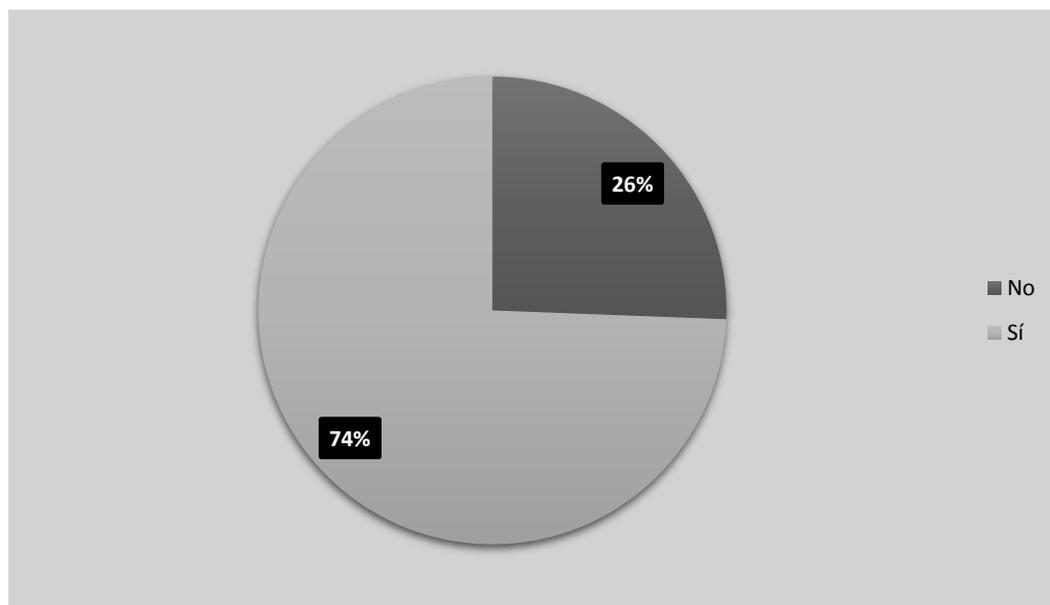


Fuente: elaboración propia, año 2020

Se observa que el 47% de los cuestionados, es decir, 59 de 125 personas están en un promedio de 0 a 2 años de labores en las empresas. Por otra parte, se encuentra un 31%, equivalente a 39 personas que oscilan entre 2 años y un mes a 5 años de labores. Se cuenta con un 22% (27 personas) que llevan 5 años y un mes en adelante de labores, dentro de este parámetro se encuentran los propietarios que fungen como administradores.

Gráfica No. 3

¿La empresa en la que labora cuenta con el departamento de recursos humanos?

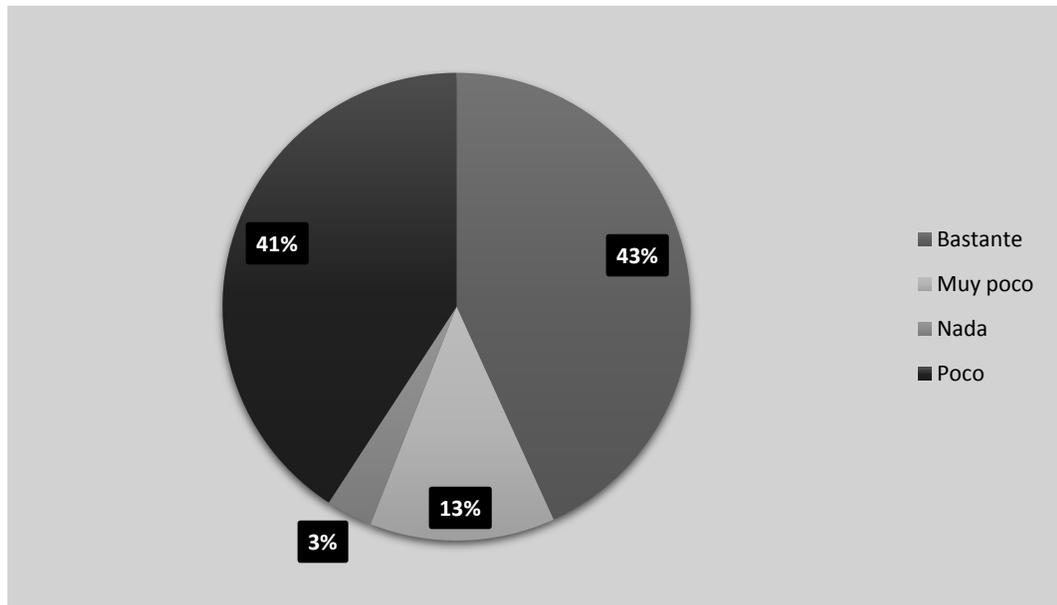


Fuente: elaboración propia, año 2020

El 74% de los cuestionados, es decir 93 personas de 125, afirmaron que existe el departamento de recursos humanos. No obstante, hubo un 26% que representa 32 de 125 personas, manifestaron que no existe dicho departamento, esto se deriva de la falta de interés por parte de los patronos o administradores con el personal.

Gráfica No. 4

¿Ha escuchado acerca de la gestión del talento humano en la empresa?

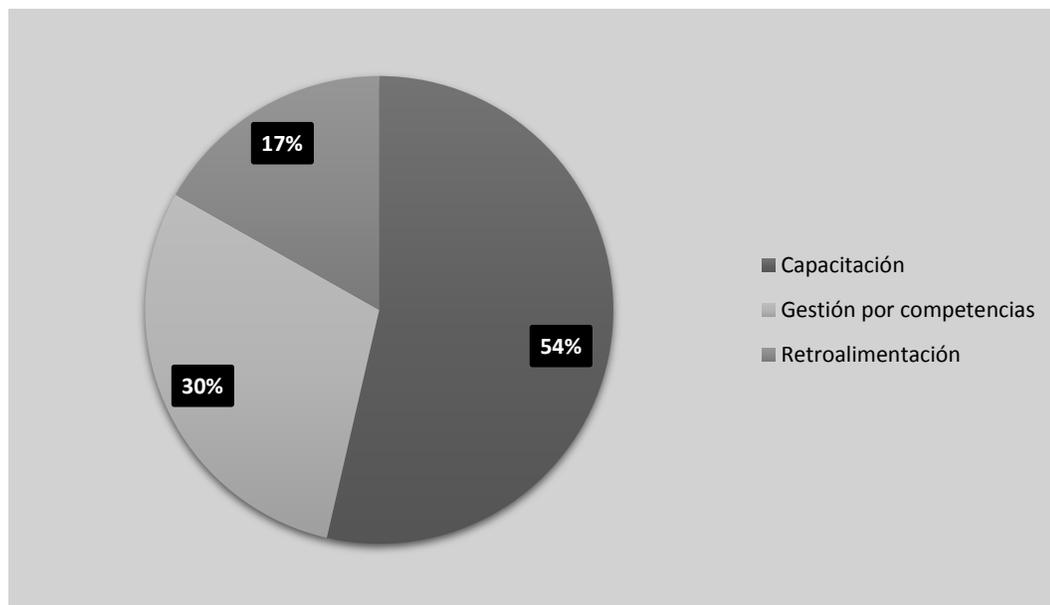


Fuente: elaboración propia, año 2020

La gráfica muestra que un total de 43%, 54 de 125 personas, respondieron que han escuchado bastante en cuanto a la gestión del talento humano se refiere. El segundo porcentaje es de 41%, representado por 51 personas que refirieron conocer poco del tema. Por otra parte, se observa que un 13 %, equivalente a 16 personas, conoce muy poco del tema y un 3%, equivalente a 4 personas, desconoce del tema.

Gráfica No. 5

¿Cuál de las siguientes formas de gestión del talento humano conoce?

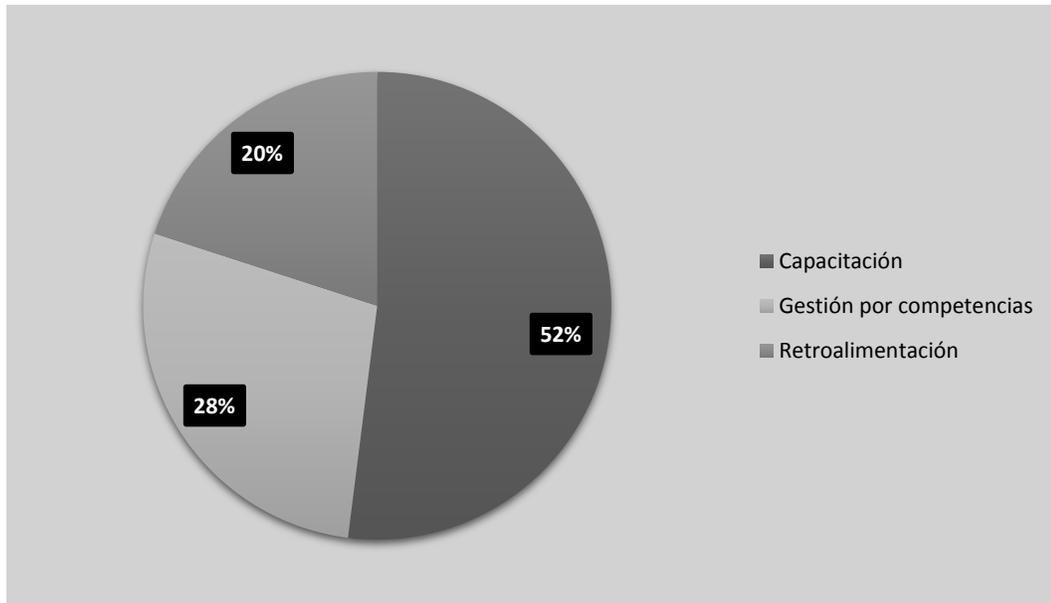


Fuente: elaboración propia, año 2020

La gráfica muestra que el 54%, equivalente a 67 de 125 personas cuestionadas, respondieron que conocen la capacitación como forma de gestión del talento humano. El 30%, es decir 38 cuestionados, aseguran conocer la gestión por competencias y un 17%, equivalente a 21 personas, se familiariza con la retroalimentación.

Gráfica No. 6

¿Cuál de las siguientes formas de gestión del talento humano utiliza la empresa en la que labora?

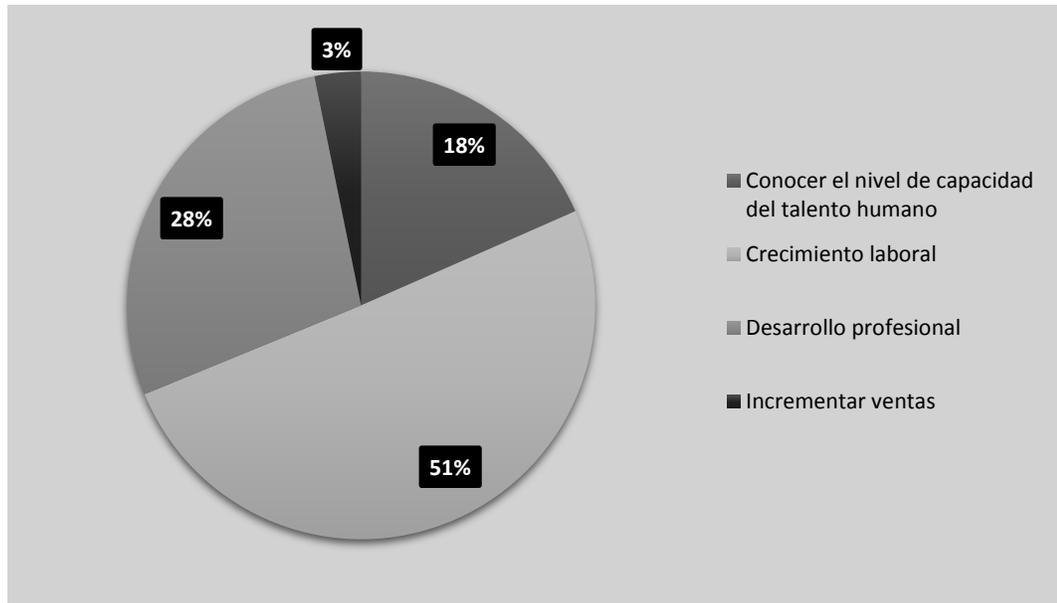


Fuente: elaboración propia, año 2020

Un 52%, equivalente a 65 de 125 personas, afirma que las empresas utilizan la capacitación como una forma de gestionar el talento humano, esto permite eficientizar los procesos. Por otro lado, existe un 28%, equivalente a 35 personas, que aseveran que la gestión por competencias se utiliza para identificar las capacidades de los colaboradores; y un 20%, equivalente a 25 personas, respondieron que la retroalimentación se utiliza como medio de enseñanza-aprendizaje.

Gráfica No. 7

¿Para qué utilizan las formas de gestión del talento humano en la empresa en la que labora?

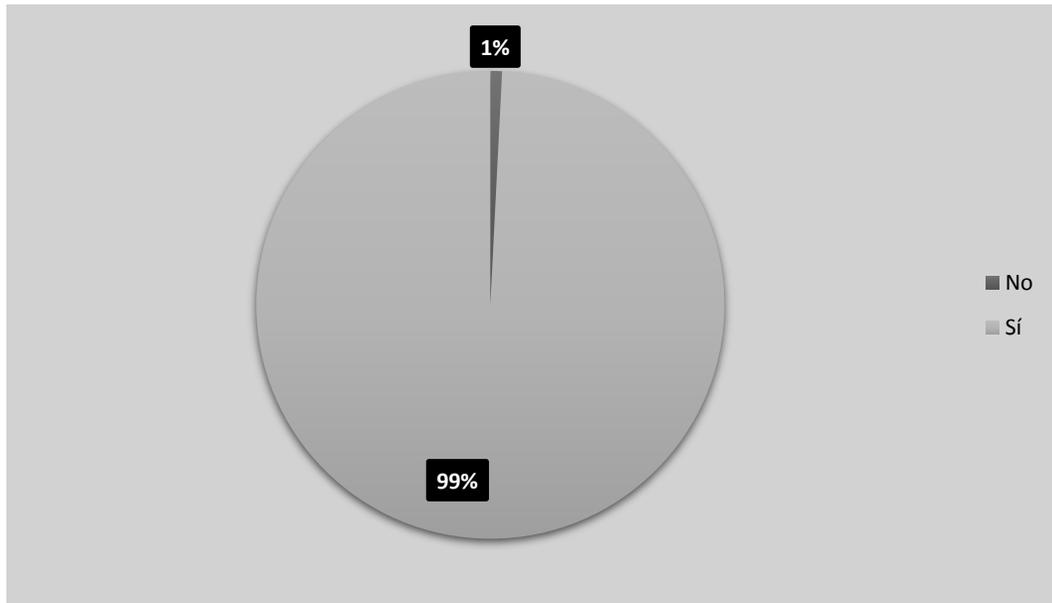


Fuente: elaboración propia, año 2020

La gráfica muestra que un 51%, equivalente a 62 de 125 personas, respondieron que las empresas hacen uso de las formas de gestión del talento humano para el crecimiento laboral de cada uno de los colaboradores. El 28%, equivalente a 35 personas, afirma que las empresas también buscan un desarrollo profesional para los colaboradores. Por otro lado, el 18%, equivalente a 23 personas, afirma que buscan conocer el nivel de capacidad de cada uno de los colaboradores; y un 3%, equivalente a 5 personas, cree que buscan incrementar ventas.

Gráfica No. 8

¿Cree necesaria la aplicación de las formas de gestión del talento humano en la empresa que labora?

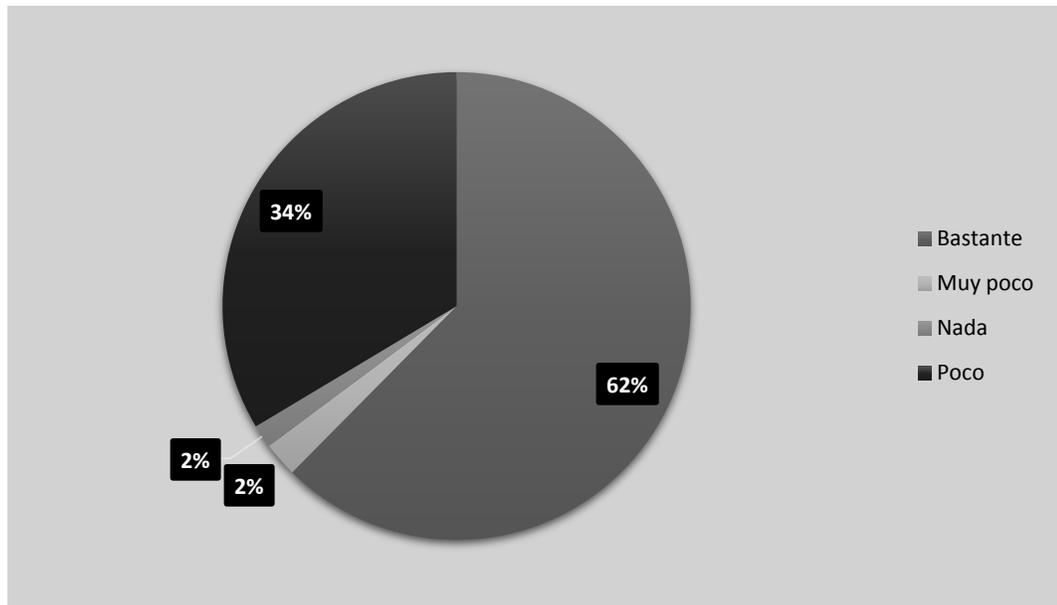


Fuente: elaboración propia, año 2020

Como se observa en la gráfica, el 99% de los cuestionados, equivalente a 124 personas, respondieron que es necesaria la aplicación de las diversas formas de gestión del talento humano. Sin embargo, el 1%, equivalente a 1 persona, afirma que no es necesaria y existe muy poco trabajo en equipo en su entorno laboral.

Gráfica No. 9

¿Manifiesta sentido de pertenencia para con la empresa que labora?

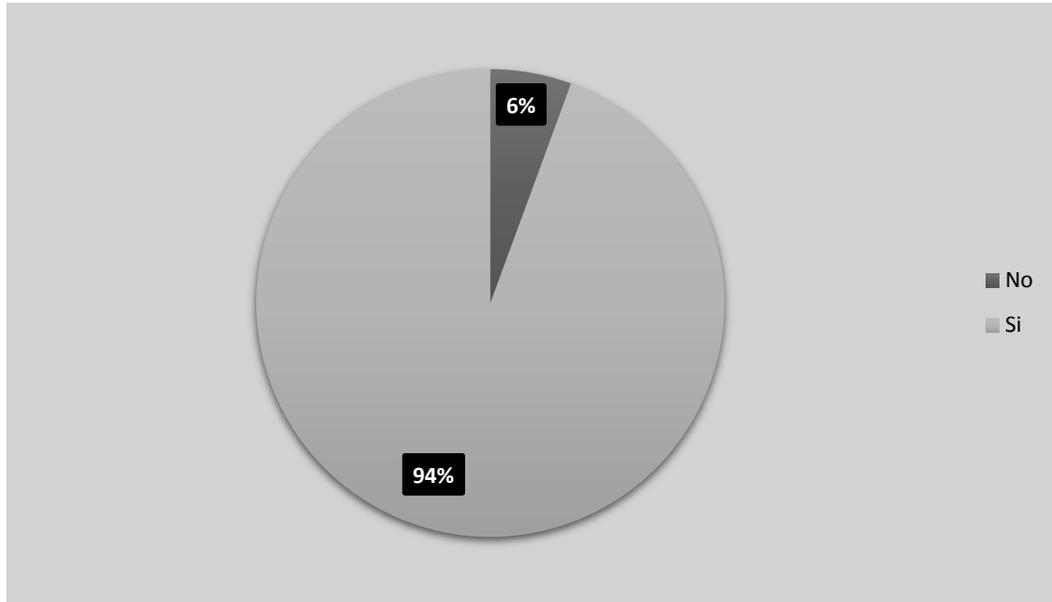


Fuente: elaboración propia, año 2020

El 62%, equivalente a 78 personas cuestionadas, manifiestan bastante sentido de pertenencia, razón por la cual se esmeran en la realización de sus tareas laborales. No obstante, un 34%, equivalente a 43 personas, manifiesta poco compromiso con la empresa. Por otro lado, existe un 2%, equivalente a 2 personas, afirma que tiene muy poco sentido de pertenencia, al igual que hay un 2%, equivalente a 2 personas, no se sienten bien dentro de la empresa que laboran.

Gráfica No. 10

¿Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla en la empresa que labora?

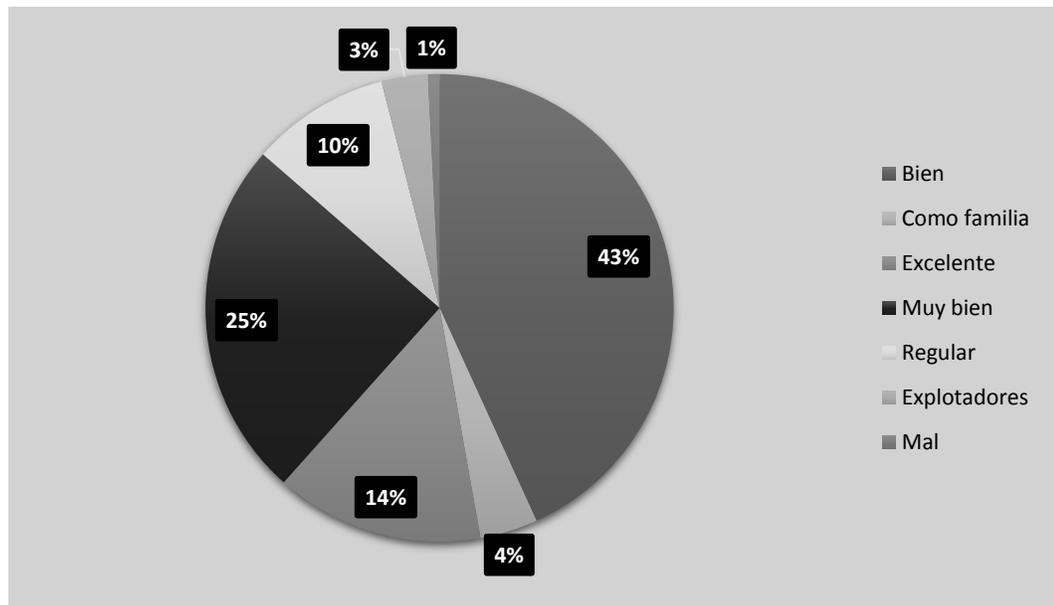


Fuente: elaboración propia, año 2020

La gráfica muestra que el 94%, equivalente a 117 personas cuestionadas, respondieron de forma positiva en cuanto a estar motivados y hacer lo que les gusta dentro de la empresa en que desarrollan sus labores. Por el contrario, un 6%, equivalente a 8 personas, respondieron de forma negativa por no sentirse cómodos en la empresa donde prestan sus servicios.

Gráfica No. 11

¿De qué manera lo tratan dentro de la empresa en la que labora?

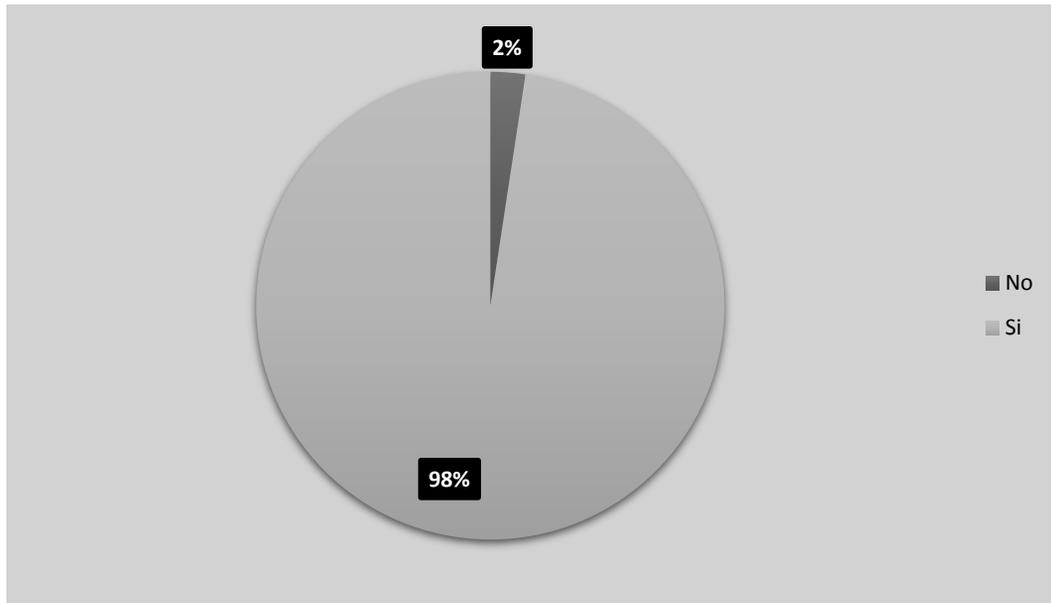


Fuente: elaboración propia, año 2020

La gráfica muestra que un 43%, equivalente a 54 de 125 personas cuestionadas, respondieron que en las empresas que laboran los tratan bien y eso permite desarrollarse de la mejor manera. Existe también un 25%, equivalente a 31 personas de la población muestral, describe que los tratan muy bien y cuentan con un sentido de pertenencia bastante elevado. El 14%, equivalente a 18 personas, afirma que los tratan de una manera excelente y esto los motiva a mejorar sus obligaciones laborales. Un 10%, equivalente a 12 personas, refiere que los tratan de manera regular y realizan sus tareas de manera normal y no tan anímica. Por otra parte, el resto que representa el 4%, equivalente a 5 personas, delata que los tratan mal y que son explotados de manera constante, sin obtener mejores condiciones laborales. Un 3%, equivalente a 4 personas, describen que los explotan y no son remunerados de acuerdo con la ley; y un 1%, equivalente a 1 persona, es tratado mal dentro de sus labores cotidianas.

Gráfica No. 12

¿Considera que el capital humano es indispensable para incrementar la productividad de las empresas?

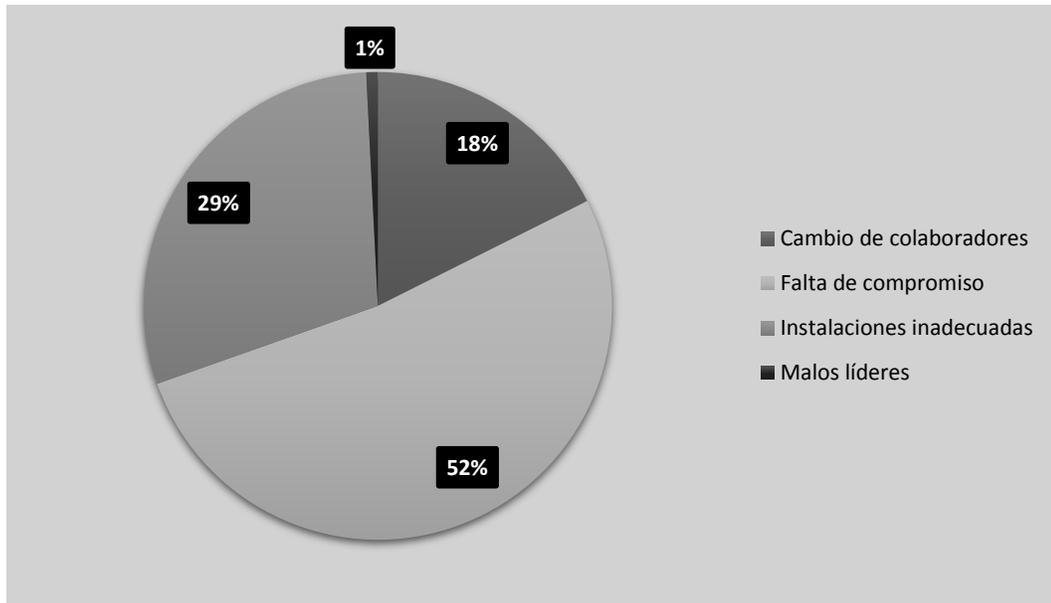


Fuente: elaboración propia, año 2020

La gráfica muestra que el 98%, es decir 123 personas de la población muestral, afirma que el capital humano es indispensable para elevar la productividad de las empresas, el cual es quien realiza todas las labores de fuerza e inteligencia, con ello aporta valor a los productos y genera mayores utilidades. Un 2%, equivalente a 2 personas, respondió de manera negativa, porque las personas no siempre se empeñan en realizar sus tareas y se acomodan con el pasar de los años, hasta el grado de desacreditar a la empresa y generarle pérdidas.

Gráfica No. 13

¿Cuál de los siguientes factores impiden la productividad de las empresas?

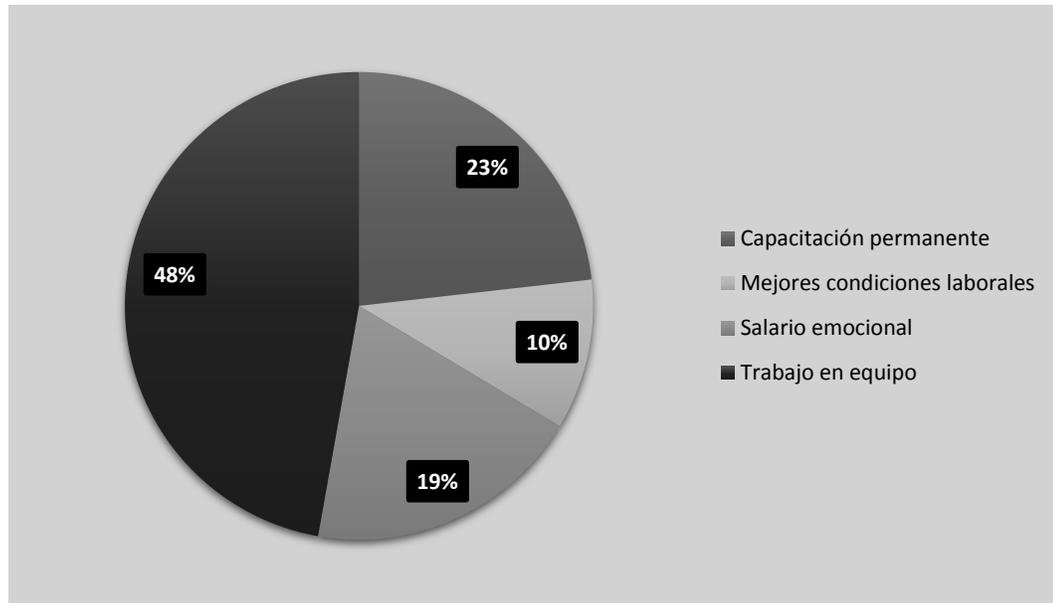


Fuente: elaboración propia, año 2020

El 52% de la población muestral, es decir, 65 de 125 personas, respondieron que la falta de compromiso que tienen los colaboradores en la empresa es uno de los factores que impide la productividad. El 29%, equivalente a 37 personas, considera que no contar con las instalaciones adecuadas para el desarrollo de sus compromisos laborales, impide eficientizar los procesos de productividad. Un 18%, equivalente a 22 personas, afirma que el cambio de colaboradores impide la productividad, debido a que les toma un periodo para adaptarse a sus funciones. El 1%, equivalente a 1 persona, describe que los malos líderes impiden la productividad y tampoco buscan beneficios comunes.

Gráfica No. 14

¿Cuál es el factor clave para elevar la productividad?

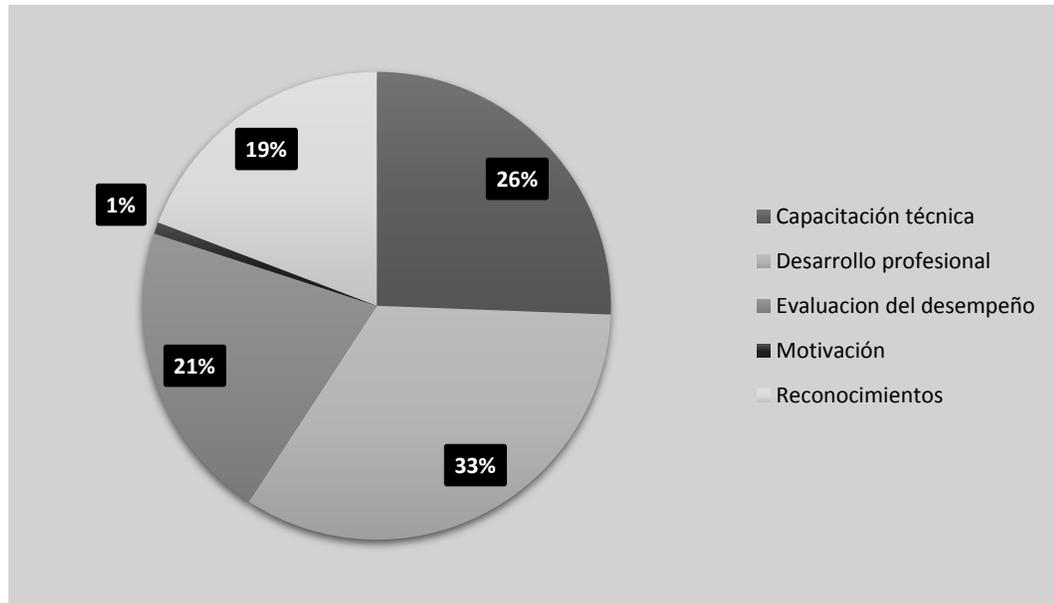


Fuente: elaboración propia, año 2020

La población muestral en un 48%, equivalente a 59 de 125 personas afirman que el trabajo en equipo es determinante para incrementar la productividad y ser competentes en el mercado, donde todos realizan sus labores de manera eficiente. Otra parte equivalente al 23%, equivalente a 29 personas, considera que un plan de capacitación permanente es necesario para mejorar los procesos y elevar la productividad. El 19%, equivalente a 25 personas, refiere que es necesario el salario emocional, para motivar a los colaboradores y con ello lograr que desarrollen sus labores de manera adecuada y elevar la productividad de la empresa. El 10%, equivalente a 12 personas, considera que es necesario mejorar las condiciones laborales para que los colaboradores se sientan muy bien y eleven el grado de productividad que aportan para la empresa.

Gráfica No. 15

¿Qué actividad considera necesaria para mejorar el talento humano en las empresas?



Fuente: elaboración propia, año 2020

El 33% de la población muestral, equivalente a 42 de 125 personas, consideran que las empresas deben aplicar el desarrollo profesional para que su talento humano sea eficiente y ello permita el incremento de la productividad. Un 26%, 32 personas, proponen que la capacitación técnica es importante para que se desarrolle al talento humano. Un 21%, referente a 26 personas, consideran que la evaluación del desempeño permite conocer el nivel de productividad que generan para la empresa y con ello reforzar las partes débiles que se detecten. El 19%, equivalente a 24 personas, considera que la empresa debe de reconocer los esfuerzos de sus colaboradores, con el fin de incentivarlos de manera emocional. El 1%, equivalente a 1 persona, determina que es necesaria la motivación de diversas formas.

Capítulo 3

Discusión y conclusiones

3.1 Extrapolación

Un concepto concreto sobre lo que es gestión del talento humano es: “las organizaciones nacen para aprovechar la sinergia del esfuerzo de varias personas que trabajan en conjunto; se han designado diversos términos de las personas que trabajan en las organizaciones, tales como: mano de obra, trabajadores, empleados, oficinistas, personal, operadores, recurso humano, colaboradores, asociados; también se las llama talento humano, capital humano o capital intelectual” (Chávez, M., 2016)

Otro de los enfoques que conlleva la mejora de la gestión del talento humano, se basa en que es una tarea que se rige por exigir estudio, dedicación, sensibilidad y una abundante persistencia en la visión empresarial; la mayoría de las empresas deben considerar que en realidad lo que se gestiona son los datos, los documentos y el trabajo de las personas, esto con la finalidad única y exclusiva de realizar una mejora en la manera en que las personas colaboran unas con otras.

En la experiencia que se tiene por parte de distintos estudios que se han realizado y los enfoques de tesis que se han tenido a lo largo de distintas investigaciones, dan como resultado resaltar la parte de los elementos estratégicos que se contemplan al querer maximizar la productividad de las empresas, y esto debe ser antes de toda conceptualización que se tenga, y es de tomar en cuenta que el área de recursos humanos es quien tiene un índice alto en desorden. La problemática se da en la parte de la forma, lo que se quiere decir con esto, es que dentro de la filosofía de las estrategias organizacionales al talento humano se le quiere alinear, pero llevarlo a la práctica no es una tarea fácil; plantearlo y socializarlo con todos se puede ver muy fácil, pero convertir todo ello en un elemento fundamental y estratégico en la organización es una coyuntura de dimensiones amplias.

A lo largo de la búsqueda de la mejora de la gestión del talento humano, se han encontrado datos y resultados alarmantes para las empresas que buscan elevar la productividad, generar ingresos elevados, ser rentables con mayor amplitud y consolidarse en el área predominante, entre los datos o resultados que se han logrado definir, se encuentra que al interior de las diferentes empresas privadas en Raxruhá, en particular en su área de recursos humanos, en ocasiones se pierden en los distintos procesos internos, dicho en otras palabras, el lenguaje que recursos humanos maneja en cuanto al enfoque de productividad de la empresa no son manejados o entendidos de forma completa por los colaboradores o en este caso definidos como recurso humano.

Otro elemento para considerar es: “Existen muchos factores que deben ser analizados como el ausentismo, la rotación, el cambio de los requisitos de la fuerza de trabajo; estos factores forman parte de la planificación de la gestión del talento humano” (Chávez, M., 2016)

Los elementos estratégicos que se plantean en las empresas requieren de una mejora de la gestión del talento humano, se necesita que cada proceso y persona tenga un mapa completo o guía formal, enfocado en la parte estratégica, donde pueda visualizar de manera explícita cómo sus objetivos específicos impulsan los objetivos de elevar la productividad en las empresas. Al hablar de elementos estratégicos se da por entendido a los desafíos que afectan la misión, la visión, los distintos proyectos empresariales, los costos financieros, la organización y la gestión del talento humano, para ello se identifica cada elemento estratégico debido a que es un paso esencial del proceso de elevación de productividad.

Investigadores afirman que para lograr elevar la productividad en las empresas hay que ceder el control a los trabajadores en ciertas áreas y tareas, esto es fundamental para que pueda fluir la motivación y el rendimiento. Al definir rendimiento en temas de productividad en una empresa se hace referencia a mejorar en el área financiera. Dentro de los preceptos que se manejan en el ámbito doctrinal y empírico, se dice que dentro de un modelo capitalista como el que se maneja en la actualidad, el sueño de todo empresario es aumentar o elevar la productividad de los trabajadores para que sus empresas generen altos beneficios.

Sin existir una respuesta definitiva para elevar la productividad de las empresas, algunas de ellas en el área de Raxruhá han usado por décadas un sólo sistema empresarial, que para ellas es la solución a dicha problemática, ese sistema erróneo y para demasiados empleados un flagelo, es el ejercer control total sobre todos ellos y de manera sobre explotadora, esto no debe ser así, debido a que hay evidencias que reflejan que el mejor camino para elevar la productividad, es lo contrario a lo que se realiza, dicho de otra manera, la mejor vía para mejorar la productividad es potenciar la autonomía del personal en cuanto a sus funciones, así cumplir a cabalidad con sus roles internos.

Es importante lo planteado con anterioridad en cuanto al departamento o área de recursos humanos y reflejado en la pregunta No. 3 del cuestionario ¿La empresa en la que labora cuenta con el departamento de recursos humanos? El 74% respondió que, si existe el área de recursos humanos, de tal manera se comprende que si existe un interés mayoritario por las empresas de crecer en cuanto a la productividad. Sumado a esto en la pregunta No. 4 del cuestionario ¿Ha escuchado acerca de la gestión del talento humano en la empresa?, existe un 43% de los encuestados que manifiesta haber escuchado o tener conocimiento sobre ello, pero es determinante comparar al otro 41% de la misma pregunta, que han dicho saber muy poco de la gestión del talento humano, y esto puede ser por el poco compromiso o interés que se tenga de algunas empresas en desarrollar la misma en su interioridad.

La capacitación es la opción con mayor índice de utilización por parte de las empresas para desarrollar la mejora de la gestión del talento humano enfocado a elevar la producción, y se dice esto porque se tiene la prueba en la pregunta No. 5 del cuestionario ¿Cuál de las siguientes formas de gestión del talento humano conoce? El 54% de la muestra poblacional que equivale a 67 personas respondieron que la capacitación es la forma o elemento vital y constante de realizar la gestión del talento humano dentro de su organización laboral, se resalta con un 30% la gestión por competencias, y es de notarse que es con mínima cantidad, porque este tipo de forma se da al momento en que la empresa se enfoca en la parte de las habilidades, grado académico y experiencia que tenga el recurso humano con el que cuenta, no se utiliza por la simple razón que en Raxruhá las empresas tienden a tener un control exagerado de sus colaboradores, delimitándolos a no obtener un desarrollo académico y administrativo en su ámbito laboral, cabe resaltar que la

retroalimentación como aspecto extraño se encuentra en un 17% dentro de los encuestados, esto hace notar que las empresas no ven como una forma viable el concepto de concretizar un mismo criterio para todos sus colaboradores, en cuanto a los elementos estratégicos empresariales al utilizar la retroalimentación, es confuso el hecho de no utilizarlo con frecuencia dentro de su organización.

Acercas de los factores que impiden la productividad, se resalta la pregunta No. 13 del cuestionario ¿Cuál de los siguientes factores impiden la productividad de las empresas? Con el 52% de los encuestados y como dato alarmante para toda empresa en Raxruhá, se comprobó que existe una falta de compromiso por parte de los colaboradores y esto es alarmante porque afecta en los resultados de la empresa, un 30% de las personas encuestadas aducen que otro impedimento a la productividad es tener instalaciones inadecuadas, que si se analiza a detalle toma relevancia en el impedimento de las funciones apropiadas de los colaboradores, no tienen buenas instalaciones y no pueden mejorar su productividad, otro dato a considerar como relevante es el 18% que indica que un factor que impide la mejora en las empresas es el cambio constante de los colaboradores, y con la pregunta No. 5 del cuestionario se evidencia que las empresas prefieren capacitar personal nuevo y a su personal con cierto tiempo de labores, y no realizar la retroalimentación para mantener a sus colaboradores, y que esto conllevaría a mejorar la productividad.

Raxruhá es un municipio muy provechoso, con vitalidad, tierra de hombres laboriosos que, si se les enfocara en mejorar o realizar una mejora en la gestión del talento humano se podría elevar la productividad y generar mayores resultados financieros, el desarrollo de este municipio estaría en su apogeo comercial idóneo y sustentable.

3.2 Hallazgos y análisis general

Para un mejor análisis es necesario considerar lo indicado en el subtítulo anterior, se realizó un trabajo de campo por medio de un cuestionario, el cual fue utilizado como instrumento de investigación y recaudación de datos, la muestra poblacional fue de 125 personas pertenecientes al área del municipio de Raxruhá, que trabajan en alguna empresa privada. La respuesta a cada una de las preguntas dio como resultado datos importantes, los cuales forman los cimientos para el análisis y desarrollo del presente artículo científico, enfocado en la mejora de la gestión del talento humano.

En Raxruhá, las empresas privadas manejan distintas áreas de trabajo, dentro de las notables está el área comercial o de ventas, el cual según los datos que se obtuvieron conforman un (36%) del total de la muestra poblacional, el cual refleja que de 125 personas encuestadas 45 pertenecen a esta área tan primordial en una empresa, el área de ventas es el estandarte de sostenibilidad de las empresas en Raxruhá, no obstante existe un porcentaje del (34%) que corresponde a 43 personas, que desarrollan actividades administrativas dentro de las empresas, esto conlleva a delimitar que la pregunta establecida en el apartado 1.2 de esta investigación cobra relevancia, debido a que en dicho apartado se hace el cuestionamiento ¿La mejora de la gestión del talento humano es un elemento estratégico capaz de elevar la productividad en las empresas de Raxruhá, A.V.? un 70% indica que si se logra implementar las mejoras apropiadas la sección financiera de toda empresa privada alcanzara un auge notorio dentro de todo el desarrollo productivo, los elementos para mejorar no solo pueden ser capacitaciones, deben tomarse en cuenta las retroalimentaciones al personal que ya tiene de 2 años a 5 años de pertenecer a la empresa, 78% de los encuestados se encuentran en ese rango de tiempo laboral dentro de las empresas, la cantidad con mayor amplitud pertenece a empleados de ingreso reciente.

Ante la necesidad de lograr un crecimiento laboral por parte de los colaboradores, las empresas del área de Raxruhá, enfocan esos elemento estratégicos llamados formas de gestión del talento humano para lograr explotar al máximo las aptitudes y destrezas de sus colaboradores, con la creencia en que es la forma de lograr una mejora en cuanto a la productividad, alcances y desarrollo

empresarial, a mejores condiciones de trabajo, mayores oportunidades de subir en las escalas jerárquicas de la empresa, un 62% manifiesta tener sentido de pertenencia con la empresa, en la cual podrán desarrollar su actividad laboral. Esto causa un 94% de motivación y gusto por el trabajo que se desempeña, no obstante, cabe resaltar que existe un 6% de los encuestados, que no se siente bien en el trabajo o el puesto que ocupa en la actualidad.

Se toma en cuenta que el 98% considera indispensable al capital humano como elemento clave para incrementar el aspecto financiero de una empresa, aunado a estos hallazgos y dentro de lo que debería alarmar al empresario y tomar cartas en el asunto es el hecho en que existe un 52% que le falta compromiso para desarrollar la productividad que se necesita, pero no es sólo la falta de compromiso, hay que considerar las malas condiciones que se tienen dentro de las empresas o instalaciones inadecuadas, a raíz de lo anterior el cambio de personal no es una vía confiable de mejora en una empresa, tal como se refleja en el 18%, que aduce como impedimento de crecimiento productivo, el realizar contrataciones y despidos de personal de manera continua.

En cuanto a determinar el factor clave para incrementar la productividad, se debe tomar en cuenta la respuesta del 47% de los encuestados, que indicaron que el trabajo en equipo debe encabezar uno de los factores principales, respaldado con la capacitación constante al personal y dar una compensación de salario acorde al trabajo que se desempeña. La mejora de la gestión del talento humano debe ser acompañado de un programa de evaluación del desempeño y un programa de reconocimientos internos, los cuales formaran ese elemento estratégico que se necesita para elevar la productividad en las empresas de Raxruhá, A.V.

3.3 Conclusiones

1. La mejora de la gestión del talento humano forma un elemento estratégico muy importante para elevar la productividad de las empresas privadas del municipio de Raxruhá, Alta Verapaz, tomando en consideración que la mayor parte de los colaboradores cuestionados se encuentran en el área de ventas y en administración, áreas fundamentales para desarrollar la gestión del talento humano, crear oportunidades de control para las actividades laborales, un ambiente laboral digno y conseguir instalaciones adecuadas dentro del ámbito laboral.
2. Para mejorar la gestión del talento humano, es necesario la implementación de un plan constante de capacitaciones y retroalimentación, acompañado de la motivación para personal de nuevo ingreso, como el ya existente; de igual manera se debe agilizar una gestión por competencias, enfocado en lograr un sentido de pertenencia por parte de los colaboradores con la empresa.
3. Es importante desarrollar el crecimiento laboral de los colaboradores brindando oportunidades de acceder a mejores condiciones salariales, lograr el desarrollo profesional, enfocado que con ello se incrementará el porcentaje de ventas; esto debe ser desarrollado en conjunto con un plan de reconocimientos laborales, los cuales deben ser propuestos por las empresas como un incentivo extraordinario a los colaboradores con niveles y capacidades de talento fuera de lo convencional.
4. El capital humano es indispensable para lograr el incremento en la productividad de las empresas en Raxruhá, son trabajadores que en su mayoría se sienten motivados, comprometidos y con un sentido de pertenencia alto, el cual debe ser aprovechado por el empresario al implementar la mejora de la gestión del talento humano.
5. Trabajar en equipo es la clave primordial dentro del elemento estratégico para realizar mejoras en la gestión del talento humano en las empresas privadas de Raxruhá, el salario emocional debe ser acorde a las necesidades y los estudios de impacto económico de la

región, el resultado será notorio en las finanzas de la empresa en el momento de alcanzar ese incremento que se busca o se requiere.

6. Con este artículo se logró establecer el nivel de satisfacción en los colaboradores de las empresas del sector privado del municipio de Raxruhá, Alta Verapaz, los cuales fueron resultados muy provechosos, de igual manera permitió identificar los factores que impiden generar mayores beneficios económicos para las empresas.

Referencias

Asociación de Pequeñas y Medianas Empresas de Guatemala ASOPYME. (25 de octubre 2019). *Empresas de Guatemala por departamento 2015*. Guatemala. Recuperado de: <http://asopyme.org/sitiox1/empresas-en-guatemala-por-departamento/>

Avila, B. H. (2010). *Introducción a la metodología de la investigación*. México: Ediciones elec.

Chávez, L. M. (2016). *Gestión del talento humano*. Ecuador: Espoch.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2016). *Metodología de la investigación*. (Sexta ed.). México: McGraw Hill.

Keynes, J. M. (2006). *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*. México: Fondo de Cultura Económica.

Mankiw, N. G. (2012). *Principios de economía*. México: Cengage Learning.

Moya, M. A. (2012). *Fundamentos de la economía*. México: Proobooks.

Ochoa, C. (2016). *Marketing e Innovación*. California, USA: Market Reserch.

Smith., A. (1776). *La riqueza de las naciones*. Londres: William Strahan.

Anexos

Anexo 1

TABLA 4: NÚMERO DE EMPRESAS REGISTRADAS Y ACTIVAS POR DEPARTAMENTO Y POR TAMAÑO

DEPARTAMENTOS	TAMAÑO DE EMPRESA					%
	MICRO	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE	TOTAL GENERAL	
Guatemala	133,220	27,081	3,338	1,455	165,094	44.29
El Progreso	4,931	179	21	2	5,133	1.38
Sacatepéquez	12,785	732	44	13	13,574	3.64
Chimaltenango	10,594	448	32	6	11,080	2.97
Escuintla	13,317	959	68	27	14,371	3.86
Santa Rosa	8,097	257	14	2	8,370	2.25
Sololá	8,277	159	8	3	8,447	2.27
Totonicapán	6,425	105	15	1	6,546	1.76
Quetzaltenango	19,138	1,410	136	35	20,719	5.56
Suchitepequez	10,499	523	29	4	11,055	2.97
Retalhuleu	6,420	306	23	6	6,755	1.81
San Marcos	12,118	488	27	6	12,639	3.39
Huehuetenango	11,079	498	30	7	11,614	3.12
Quiché	10,399	302	20	3	10,724	2.88
Baja Verapaz	5,167	127	6	3	5,303	1.42
Alta Verapaz	11,181	477	39	2	11,699	3.14
Petén	9,213	448	24	3	9,688	2.60
Izabal	8,053	642	56	7	8,758	2.35
Zacapa	6,711	373	28	6	7,118	1.91
Chiquimula	7,934	417	29	7	8,387	2.25
Jalapa	5,474	153	15	0	5,642	1.51
Jutiapa	9,720	314	25	4	10,063	2.70
TOTAL GENERAL	330,752	36,398	4,027	1,602	372,779	100%

Fuente: Elaboración propia con información de la OCSE-MIPYME

7. ¿Para qué utilizan las formas de gestión del talento humano en la empresa en la que labora?

Crecimiento laboral____ Desarrollo profesional____ Conocer el nivel de capacidad del talento humano____ Otro____ ¿Cuál? _____

8. ¿Cree necesaria la aplicación de las formas de gestión del talento humano en la empresa que labora?

Sí__ No__

9. ¿Manifiesta sentido de pertenencia con la empresa que labora?

Bastante__ Poco__ Muy poco__ Nada__

10. ¿Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla en la empresa que labora?

Sí__ No__

11. ¿De qué manera lo tratan dentro de la empresa en la que labora?

Comente: _____

12. ¿Considera que el capital humano es indispensable para incrementar la productividad de las empresas?

Sí__ No__ ¿Por qué? _____

13. ¿Cuál de los siguientes factores impiden la productividad de las empresas?

Instalaciones inadecuadas__ Falta de compromiso__ Cambio de colaboradores__ Otro__
¿Cuál? _____

14. ¿Cuál es el factor clave para elevar la productividad?

Capacitación permanente____ Trabajo en equipo____ Mejores condiciones laborales____ Salario emocional____

15. ¿Qué actividad considera necesaria para mejorar el talento humano en las empresas?

Capacitación técnica__ Desarrollo profesional__ Reconocimientos__ Evaluación del desempeño__ Otro__ ¿Cuál? _____

Anexo 3

Población de Alta Verapaz

Serie Histórica: número de habitantes 2009-2013

1.1 Población de Alta Verapaz
Serie Histórica: número de habitantes 2009-2013



Al 30 de Junio de 2013, según las proyecciones de población, el número de habitantes del departamento fue de 1,183,241, representando el 7.7% de la población total, estimada para ese año en 15,438,383.

La población creció 3.11% entre 2012 y 2013, porcentaje superior a la tasa de crecimiento nacional, que fue de 2.32%.

Fuente: INE. Estimaciones y Proyecciones de Población, con base en los Censos Nacionales XI de Población y VI de Habitación 2002

Anexo 4

Sujetos de investigación

