



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

**Percepción de la gestión del talento humano de los
colaboradores de la
empresa Green Offshore S.A.C. Talara, 2020**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
BACHILLER EN INGENIERÍA INDUSTRIAL

AUTOR:

Panta Serna, Carlos Francisco (ORCID: 0000-0003-0793-7413)

ASESOR:

MSc. Seminario Atarama, Mario Roberto (ORCID: 0000-0002-9210-3650)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Empresarial y Productiva

PIURA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi hermosa esposa Rosa Luz y a mis hijos Breinert y Brayan por ser mi motivo y mi inspiración para cada reto en mi vida.

Agradecimiento

En primer lugar, a Dios quien es mi fuerza y mi refugio en todo momento.

Mi más sincero agradecimiento a mi asesor MSc. Mario Roberto Seminario Atarama, por su incondicional apoyo, sus aportes, comentarios y críticas para el informe de esta investigación.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Resumen	v
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	6
3.1. Tipo y diseño de investigación	6
3.2. Variables y operacionalización	6
3.3. Población, muestra y muestreo	6
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	6
3.5. Procedimientos	7
3.6. Método de análisis de datos	7
3.7. Aspectos éticos	7
IV. RESULTADOS	9
V. DISCUSIÓN	12
VI. CONCLUSIONES	16
VII. RECOMENDACIONES	17
REFERENCIAS	18
ANEXOS	21

Resumen

La investigación titulada “Percepción de la gestión del talento humano de los colaboradores de la empresa Green Offshore S.A.C. Talara, 2020”, tuvo como objetivo general determinar Percepción de la gestión del talento humano de los colaboradores en el año 2020. La investigación desarrollada fue de tipo aplicada con diseño descriptivo. La población estuvo conformada por los 12 colaboradores de la empresa. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario para medir la percepción del trabajador. Para el análisis de los datos se emplearon tablas de frecuencia y diagrama en pastel para mostrar los resultados de la percepción Actualmente el recurso humano de la empresa no es eficiente, porque no cuenta con una guía que permita la correcta gestión. No existe un responsable encargado del área de gestión de recursos humanos. La percepción de los trabajadores respecto a la dimensión administración de la empresa Green Offshore S.A.C. Talara en el 2020 no es la adecuada ya que en promedio esta llega a 1.94 de cinco. La percepción de los trabajadores respecto a la dimensión gestión de la empresa Green Offshore S.A.C. Talara en el 2020 no es la adecuada ya que en promedio esta llega a 2.06 de cinco.

Palabras claves: Gestión del talento humano, gestión, administración.

Abstract

The research entitled “Perception of the management of human talent of the employees of the company Green Offshore S.A.C. Talara, 2020”, had the general objective of determining the Perception of the management of the human talent of the collaborators in the year 2020. The research carried out was applied with a descriptive design. The population was made up of the 12 employees of the company. The survey technique was used and the questionnaire was used as an instrument to measure worker perception. For the data analysis, frequency tables and a pie diagram were used to show the perception results. Currently, the company's human resources are not efficient, because they do not have a guide that allows proper management. There is no person in charge of the human resources management area. The perception of workers regarding the administration dimension of the company Green Offshore S.A.C. Talara in 2020 is not adequate since on average it reaches 1.94 out of five. The perception of workers regarding the management dimension of the company Green Offshore S.A.C. Talara in 2020 is not adequate since on average it reaches 2.06 out of five.

Keywords: Human talent management, management, administration

I. INTRODUCCIÓN

La mayoría de los trabajadores de América Latina (A.L) no cuentan con seguro social, en otras palabras, no disponen de un seguro de salud, de desempleo o una jubilación (OIT, 2016). La misma fuente informa la existencia de la informalidad en A.L dentro del mercado laboral, puesto que este tema afecta directamente al mantenimiento del seguro de salud social y los derechos civiles de los colaboradores y la productividad. Además, señaló que, aunque la formalización del trabajo se incrementó en 8% en los últimos años, se han adecuado algunas nuevas modalidades en las relaciones laborales, pero aún existe muchas falencias respecto a la seguridad social de los empleados.

La informalidad laboral en el Perú llegó al 90% en el 2020 y considerando la pandemia por el Covid 19, la tendencia es el aumento de este factor social. El poco avance en la formalización laboral tiene relación con el bajo crecimiento económico del país. El BCR informó acerca del crecimiento del PBI mostrando solo el 2.3% de crecimiento hasta el 2019, factores que afectan negativamente el proceso de generar nuevas oportunidades de trabajo, ya que el nivel de desempleo reduce si el PBI aumenta (INEI, 2020).

Green Offshore S.A.C., es una empresa dedicada a brindar servicios de transporte marítimo de personal y mercancías. Actualmente a la empresa Green Offshore, presenta muchas deficiencias en su organización, si bien es cierto que por ser una empresa con poco tiempo de actividad su proceso es progresivo, está evidenciado que los procesos y políticas relacionados al recurso humano son ineficientes y hasta inexistentes, no existe un organigrama de R.R.H.H.

En Green Offshore las diferencias en el personal son muy obvias debido a que no hay una adecuada asignación de cargos identificada por áreas, las jefaturas no son identificadas de manera adecuada, por eso es fácil que un personal administrativo de vez en cuando realice un trabajo asignado a un área operativa, ocasionando en muchas ocasiones que el trabajo final no sea el correcto o el servicio no de dentro de los estándares de calidad, por otro lado los trabajadores tienen como modalidad de pago, el régimen de recibos por honorarios, no hay

horarios específicos ni días de descanso programados, la toma de decisiones es otro problema que afecta a la empresa por ello es difícil el planteamiento de objetivos, esto de manera preocupante se refleja en la productividad de los colaboradores, la cual es de un nivel bastante bajo.

Para la formulación del problema de investigación, después de haber realizado el análisis de la problemática, se planteó mediante la pregunta general: ¿Cuál es la percepción de la gestión del talento humano de los colaboradores de la empresa Green Offshore S.A.C. Talara en el 2020 ?, así mismo se plantea como preguntas específicas: ¿Cuál es la percepción respecto a la dimensión administración de los colaboradores de la empresa Green Offshore S.A.C. Talara en el 2020?, ¿Cuál es la percepción respecto a la dimensión gestión de los colaboradores de la empresa Green Offshore S.A.C. Talara en el 2020?

Esta investigación se justifica teóricamente aplicando la teoría de la gestión del talento a las empresas navieras, al personal y a los productos básicos, y se justifica desde un punto de vista práctico, porque la información recopilada puede ser utilizada por la dirección de la empresa para proponer cambios. Los recursos humanos son el factor principal para que una empresa pueda alcanzar la productividad y el éxito, por lo que es necesario gestionar recursos humanos con buenas capacidades de gestión.

¿La investigación planteó como objetivo general determinar la percepción de la gestión del talento humano de los colaboradores de la empresa Green Offshore S.A.C. Talara en el 2020? y como objetivos específicos: Determinar la percepción respecto a la dimensión administración de los colaboradores de la empresa Green Offshore S.A.C. Talara en el 2020 y determinar la percepción respecto a la dimensión gestión de los colaboradores de la empresa Green Offshore S.A.C. Talara en el 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Entre las fuentes de información utilizadas para verificar el nivel de gestión empleado para mejorar el desempeño laboral en el campo de los recursos humanos, a continuación se detallan las investigaciones internacionales de López y Velázquez (2017), Rodríguez y Martínez (2016).

López y Velásquez (2017) diseñaron un plan de reclutamiento y selección de talentos en función de la capacidad con base en la información necesaria para cubrir los puestos de la empresa. Rodríguez y Martínez (2016) desarrollaron un modelo de gestión estratégica de talentos para incentivar los salarios emocionales y mejorar el clima organizacional de la guardería de Alcalá Muzú. Asimismo, en el ámbito nacional los autores Trujillos (2017), Condori (2018), Pinedo y Quispe (2017) determinaron la importancia, dentro de una empresa, del área de R.R.H.H. para que oriente, dirija, supervise y controle el desempeño laboral.

Trujillos (2017) relacionó la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral encontrando que en el Hospital Nacional Hipólito Unanue de Lima el impacto en la gestión de recursos humanos tiene un efecto positivo en el desempeño laboral del personal. Condori (2018) en una investigación similar establece que la relación del desempeño laboral y la gestión de talento humano en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Puno es regular, por una mala gestión en esta área. Concluyendo que la gestión de talento humano es la principal herramienta en los procesos institucionales ya que determina un desempeño laboral adecuado. Pinedo y Quispe (2017) determinaron que la gestión del talento humano influye en la motivación del personal administrativo de una empresa. Concluye que la motivación al personal conlleva a resultados positivos mediante una buena gestión del talento.

En lo que concierne al plano local y buscando información de este tema y problemática, no se pudo lograr obtener ningún resultado.

Se sabe que es muy importante que un colaborador esté satisfecho, ya que mejorará su rendimiento.

Aunque aún algunas empresas consideran a los colaboradores un recurso, existen muchas empresas modernas que están cambiando su perspectiva al darle un valor diferente y único.

Esta investigación posee como variable dependiente la gestión de recursos humanos (GRH). El área de recursos humanos ha sufrido cambios a través de los años. Entre ellos el cambio del nombre del departamento de recursos humanos por gestión de recursos o talento humanos. En algunos casos, los procesos operativos son gestionados por un tercero (empresa responsable de recursos humanos), que ayuda a gestionar los recursos humanos de la empresa porque solo tratan con recomendaciones internas, como la formación de los empleados (Chiavenato, 2009, p.42).

El mismo autor considera la administración de recursos humanos (ARH) como un conjunto de políticas y procesos (reclutamiento, selección, formación, remuneraciones y evaluación) imprescindibles requeridos para la correcta administración en lo que respecta a persona o también llamado recurso humano. (2009, p.9).

Está demostrado que un trabajador satisfecho es un trabajador más productivo y más implicado, Las investigaciones y la experiencia de la GRH, muestra que los trabajadores al sentirse bien tratados en salario, en condiciones de su entorno de trabajo, lo que llamamos factores higiénicos, fortalecen la intención de permanencia, en cambio los trabajadores que sienten que son parte de un grupo, que sienten que su trabajo tiene sentido, que se sienten bien tratados como personas fortalece los factores motivacionales que correlaciona con el compromiso emocional y eso está directamente correlacionado con la productividad. ¿Qué es lo que vemos? Pues que en el ámbito profesional las personas seguimos la misma evolución que enunciaba Maslow en cuanto a las necesidades personales, si tienes cubiertas tus necesidades físicas, decía Maslow, como persona empiezas a preocuparte de las de seguridad, de las de pertenencia, de las espirituales. (ODS, Maslow, Pag.41).

El uso de las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación) permite a los Departamentos de Recursos Humanos contar con nuevas posibilidades. Se debe aprovechar el factor tecnológico para promover la satisfacción de los colaboradores. La intervención del colaborador, así como su implicancia siempre es positiva para su desarrollo y el de la empresa. “La tecnología en recursos humanos y los sistemas inteligentes como el aprendizaje automático, la inteligencia artificial y el procesamiento del lenguaje natural junto al internet han permitido automatizar las tareas que son repetitivas, de esta manera se ahorra

tiempo y dinero, permitiendo a los encargados poner mayor atención a los procesos más complicados, los retos a los que en la actualidad afrontan las empresas las han obligado a tener que adaptarse e implementar nuevas tecnologías que se encarguen de gestionar y digitalizar el recurso humano. De lo mencionado se deduce que la empresas deben buscar personal calificado y capaz de afrontar dicho retos, lo ayuda mucho a las organizaciones en la mejora de tres aspectos principales la comunicación y toma de decisiones, la contratación y seguimiento del talento interno o externo y la agilización tanto a nivel de empresa como en los procesos internos de la organización (Chiavenato 2009, p.42).

Entre las dimensiones que presenta la gestión del talento humano se tiene: administración, gestión, desarrollo, satisfacción laboral, autoestima, trabajo en equipo y capacitación (Chiavenato, 2009).

Mediante la administración se planifica, organiza, dirige y controla el uso de los recursos para lograr las metas y objetivos de la organización.

A través de la gestión se planifican, organizan, integran, direccionan y controlan los recursos de la organización.

El desarrollo es el conjunto de experiencias proporcionadas por la organización para ofrecer a los colaboradores la oportunidad de mejorar en desempeño o alcanzar su crecimiento humano.

Mediante la satisfacción laboral se puede determinar la influencia de los puestos desde las aristas de desempeño y motivación, así como en su satisfacción.

La autoestima es una necesidad fundamental del ser humano, referida al respeto y la confianza que se tiene el ser humano en sí mismo.

A través del trabajo en equipo se persigue que un grupo de personas colaboren e interactúen para lograr objetivos en común, a través de aportar tanto en conocimientos, habilidades y acciones de sus integrantes.

La formación tiene como objetivo mejorar las habilidades de los empleados, haciéndolos más productivos, creativos e innovadores, ayudando así a alcanzar los objetivos organizacionales y volviéndose cada vez más valiosos. Se considera una fuente de ganancias porque permite a las personas contribuir de manera efectiva a los resultados comerciales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de la Investigación

“En la investigación descriptiva se determinan las características del universo de investigación, se señalan los comportamientos y actitudes de la población encuestada, se establecen comportamientos específicos y se descubre y verifica la relación entre las variables de investigación” (Méndez, 2006, P. 230). La investigación realizada es descriptiva porque determina las características de la percepción del comportamiento humano. Según el tipo de dato, según su finalidad de descripción, por el grado de manipulación de las variables no experimentales y según el tiempo que tarda en ejecutarse como tipo de corte transversal, es cuantitativo.

3.2. Variables y operacionalización

La variable de la investigación consistió en la gestión de recursos humanos la permite llevar de la mejor manera los aspectos administrativos a través del uso de una agrupación de políticas y prácticas en las operaciones de reclutamiento de personal, la selección de los mismos, la formación mediante capacitaciones, estructuras de remuneraciones y la medición del desempeño laboral. La operacionalización se detalla en el Anexo 1.

3.3. Población, muestra y muestreo

En esta investigación la población y la muestra son las mismas. Se tomó el total trabajadores de la empresa, es decir 12 personas. Según Tamayo, la totalidad de un estudio es la población, lo que también incluye la cuantificación de las unidades de análisis del estudio. Teniendo en cuenta que una muestra es una porción de unidades de análisis de la población, en el estudio de un fenómeno. La población de la población, de 12 personas, es muy pequeña razón por la cual no se calculó una muestra, se consideró toda la población, por lo cual no fue necesario el muestreo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se consideró aplicar como técnica para recolección de datos la encuesta y como instrumento se utilizó un cuestionario para obtener información de la situación actual del recurso humano, el cual se aplicó a los 12 trabajadores pertenecientes a flota marítima.

Considerando los intereses de la investigación, todos los instrumentos fueron validados por expertos de la Universidad César Vallejo: Magister Gerardo Sosa Panta, Magister Oliver Cupén Castañeda y la doctora Juanita Flor Morales Cabrera.

Para la evaluación de confiabilidad el cuestionario fue evaluado mediante la prueba de Alfa de Cronbach, Se consideró a la totalidad de los colaboradores (10 personas) obteniendo como resultado 0.8 lo que determina un nivel de consistencia Bueno.

3.5. Procedimientos

Se realizó el diagnóstico inicial aplicado a la gestión del recurso humano, lo que permitió observar el estado en el que se encuentra.

Para ello se hizo uso de un cuestionario, el que permitió evaluar las dimensiones de la gestión del talento humano percibido por los colaboradores de la empresa. La data obtenida se trasladó al software Excel y se procedió a realizar los gráficos correspondientes.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de datos cuantitativos se utilizó el gráfico en pastel y las tablas de distribución de frecuencias obtenidos a través de un software estadístico con que se procesaron los datos obtenidos mediante la encuesta realizada.

3.7. Aspectos éticos

En esta investigación se respetaron tanto la autenticidad y la confidencialidad de la información obtenida en la empresa Green Offshore SAC. En cuanto al procesamiento de los mismos se realizó en forma objetiva tal como fueron obtenidos en el campo. Se llevó a cabo el consentimiento informado a todos los

directivos y colaboradores de la empresa Green Offshore, como parte de los criterios de esta investigación.

IV. RESULTADOS

En la Figura 1 se muestra el resumen de los resultados obtenidos a través del cuestionario (Anexo 1) donde se presentan los valores de las respuestas de las preguntas 1 hasta la 9 relacionadas con la dimensión Administración.

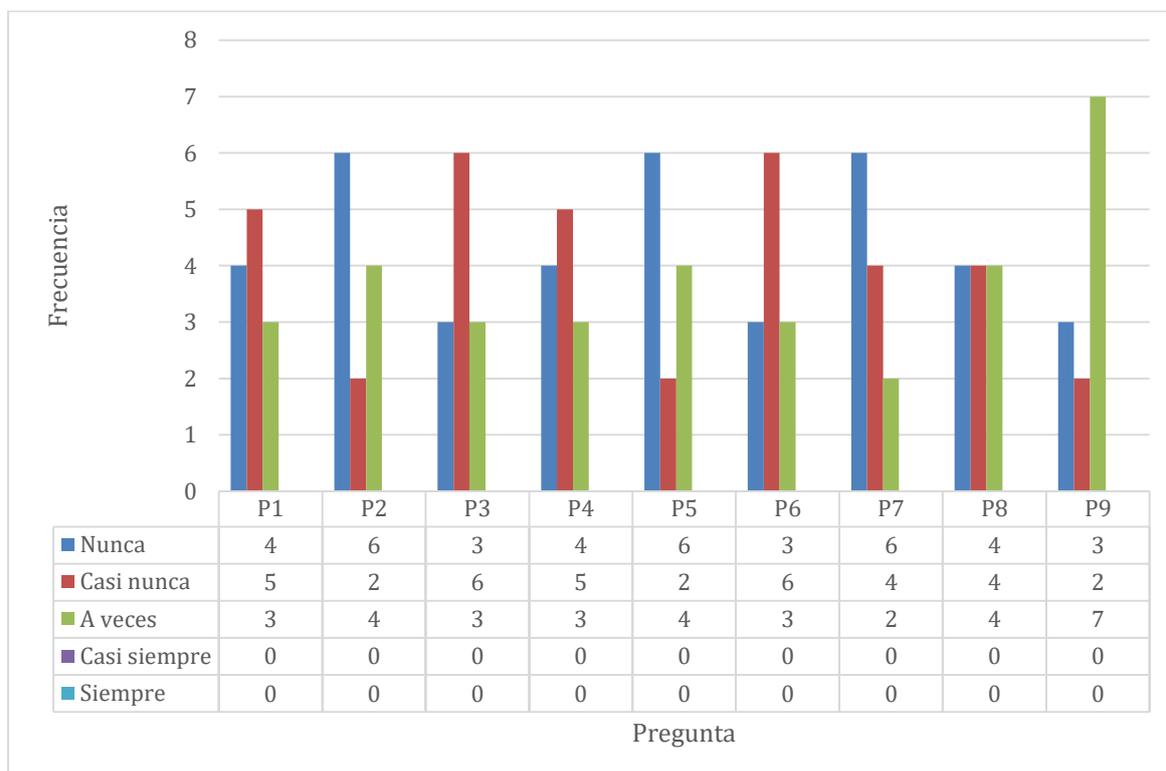


Figura 1. Resultados de las preguntas de la dimensión Administración

En la Figura 1 se observa que las respuestas Casi Siempre y Siempre no se dan en ninguno de los colaboradores encuestados con respecto a la dimensión Administración.

En respuesta a la pregunta ¿Se hace cumplir las funciones del personal? 5 de 12 responden que casi nunca.

En respuesta a la pregunta ¿Se mide la capacidad de los colaboradores en forma continua? 6 de 12 responden que nunca.

En respuesta a la pregunta ¿Se desarrollan y se hace participar a los colaboradores en procesos de capacitación? 6 de 12 responden que casi nunca.

En repuesta a la pregunta ¿Los esfuerzos que realiza su jefatura están orientados a los objetivos de la organización.? 5 de 12 responden que casi nunca.

En repuesta a la pregunta ¿Se hace cumplir los lineamientos y políticas de la unidad a los colaboradores? 5 de 12 responden que casi nunca.

En repuesta a la pregunta ¿La comunicación asertiva es una característica de la unidad en la cual labora? 6 de 12 responden que casi nunca.

En repuesta a la pregunta ¿Los jefes aceptan los cambios propuestos por sus colaboradores en favor de la Unidad? 5 de 12 responden que nunca.

En repuesta a la pregunta ¿Se promueve la innovación en los colaboradores? 4 de 12 responden que casi nunca.

En repuesta a la pregunta ¿Se practica el compromiso entre los colaboradores? 7 de 12 responden que a veces.

En la Figura 2 se muestra el resumen de los resultados obtenidos a través del cuestionario (Anexo 1) donde se presentan los valores de las respuestas de las preguntas 10 hasta la 18 relacionadas con la dimensión Administración.

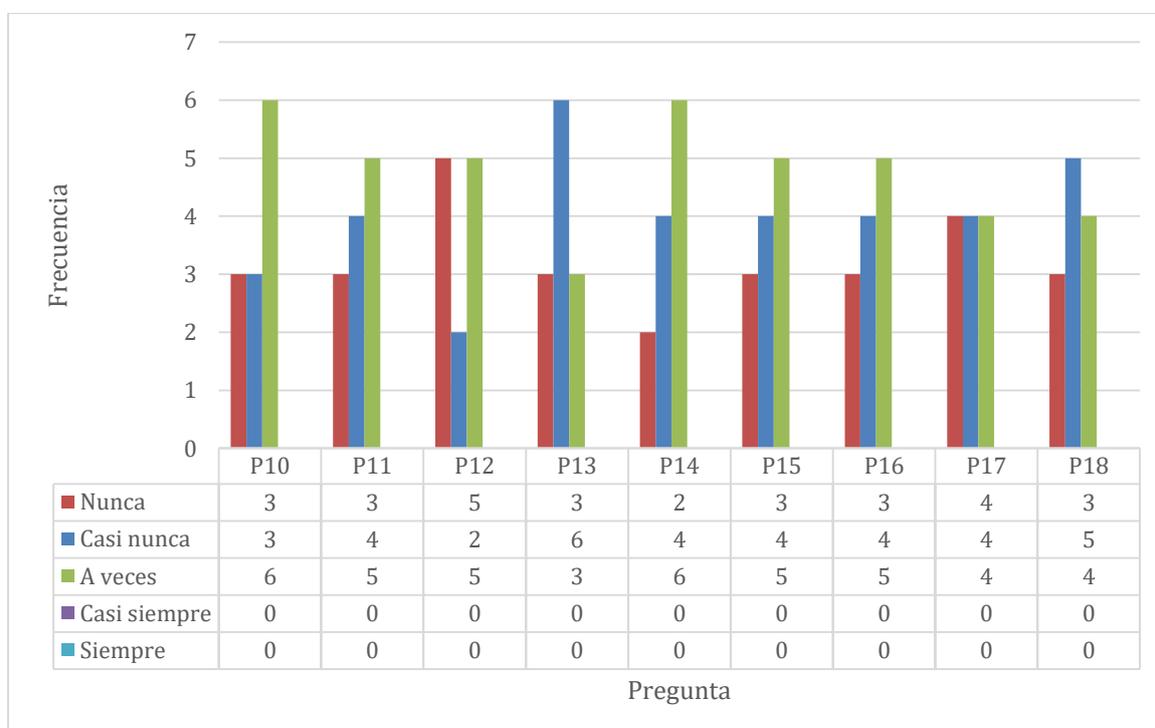


Figura 2. Resultados de las preguntas de la dimensión Gestión

En la Figura 2 se observa que las respuestas Casi Siempre y Siempre no se dan en ninguno de los colaboradores encuestados con respecto a la dimensión Gestión.

Con respecto a la pregunta ¿Todo el personal se involucra para cumplir con las actividades programadas? 6 de 12 responde a veces.

Con respecto a la pregunta ¿Se tiene la cantidad de recursos humanos necesarios para llevar a cabo la misión institucional? 5 de 12 responde a veces.

Con respecto a la pregunta ¿Existe capacitación, entrenamiento y perfeccionamiento para que el personal trabaje en forma efectiva? 5 de 12 responde nunca y 5 de 12 responde a veces.

Con respecto a la pregunta ¿Se lleva un adecuado proceso de selección de personal? 6 de 12 responde casi nunca.

Con respecto a la pregunta ¿Se plantean soluciones para posibles dificultades dentro de su unidad? 6 de 12 responde a veces

Con respecto a la pregunta ¿Las áreas Coordinan con el área de recursos humanos para llevar a cabo proceso de selección de personal? 5 de 12 responde nunca

Con respecto a la pregunta ¿Reciben los nuevos trabajadores inducción en su puesto de trabajo? 5 de 12 responde nunca

Con respecto a la pregunta ¿Se evalúa a los colaboradores en base a resultados? 4 de 12 responde nunca, 4 de 12 responde a veces y 4 de 12 responde casi nunca

Con respecto a la pregunta ¿Reciben los nuevos trabajadores inducción en su puesto de trabajo? 5 de 12 responde nunca

Con respecto a la pregunta ¿Se evalúa a los colaboradores en base a resultados? 5 de 12 responde casi nunca

V. DISCUSIÓN

En la actualidad, las empresas consideran sumamente necesario la gestión de recursos humanos, sin embargo, en la empresa Green Offshore, no se contaba con la gestión de recursos humanos necesaria para llevar los procesos como selección, contratación, capacitación y evaluación de personal, no se contaba con una persona encargada íntegramente de ejercer el cargo de liderazgo en ésta área, por tal motivo, existían muchos problemas que se ven reflejados en el desempeño laboral de los trabajadores, los mismos que no tenían un clima laboral adecuado, no existían motivaciones de ninguna índole, falta de capacitaciones, así también se observó que la empresa no contaba con los reglamentos, manuales y normas necesarios para el correcto desenvolvimiento de las operaciones en la empresa.

La empresa no contaba con un área específico físicamente y tampoco una persona que desempeñe específicamente las tareas asignadas a la gestión de recursos humanos, lo adecuado es que esta área cuente con una persona capacitada, con habilidades y destrezas necesarias, así como pleno conocimientos de las funciones del puesto. De esta manera se empezaría a generar un orden en el trabajo que se busca mejorar para lo cual se realizó un cuestionario que fue aplicado a todo el personal de la empresa siguiendo los antecedentes (Vaca Noriega, 2015) en su tesis propuesta de la creación del departamento de recursos humanos en la empresa Procelec, así mismo López y Velásquez (2017) en su tesis diseño de un programa de reclutamiento y selección de personal por competencias, nos mostraron los resultados obtenidos mediante los instrumentos de recolección de datos que no existían una gestión de recursos humanos en la empresa, el personal trabajaba sin normas que regulen el desarrollo de sus actividades provocando una insatisfacción laboral, este resultado nos dice Chiavenato, I. (2009), que la gestión de recursos humano en las empresas se ve reflejada en el desempeño laboral de los trabajadores, para lo cual es necesario tener presente los procedimiento de selección de personal, y darle prioridad al aspecto humano, en la capacitación, incentivos para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en las empresas.

Según coeficiente de correlación de Pearson: Si la correlación está ente 0 y 1 significa que es positiva lineal. Si es muy cercano a 1 la relación es más fuerte. En este caso las variables de gestión de recursos humanos y desempeño laboral tienen una relación lineal positiva fuerte.

En la empresa Green Offshore la gestión de recursos humanos es inexistente consecuentemente el desempeño laboral de los trabajadores es deficiente, encontrando que existe una relación positiva fuerte entre dichas variables, si una variable aumenta o mejora, la otra también mejorará.

“El desempeño laboral tiene mucho que ver con las expectativas que tiene el empleado acerca de su trabajo, su disposición hacia los logros y su afán de un clima laboral adecuado. Por tanto, el desempeño laboral se vincula con los conocimientos y habilidades que avalan las acciones del colaborador, con el propósito de afianzar los objetivos de la empresa”. (Bittel,2000).

“En el desempeño, es relevante observar el comportamiento y las acciones de los empleados frente a los objetivos de la organización. Se considera que un buen desempeño laboral fortalece de manera relevante a la organización” (Chiavenato,2000).

“El desempeño laboral está influenciado por cuatro factores: la motivación, habilidades y rasgos personales, claridad y aceptación del rol, oportunidades para realizarse”. (Ghiselli,1998).

Debido a que el desempeño laboral de los trabajadores está estrictamente ligado con la gestión positiva que la empresa hacia el recurso humano, es necesario poner énfasis en la motivación y habilidades de los trabajadores mediante una gestión de recursos humanos importante.

Por otro lado, (Ibáñez M, 2009) manifiesta que la selección de personal es un procedimiento que permite detectar a la persona con los requisitos, habilidades, conocimientos, experiencias y demás cualidades para cubrir el puesto requerido.

Tomando como referencia esta teoría, en la selección de personal para poder elegir a la persona adecuada en toda institución se tiene que cumplir con todos los procedimientos teóricos y de esta manera podemos observar las cualidades para cubrir un puesto de trabajo. Proceso que en la empresa Green Offshore no se da.

Lo encontrado confirma lo dicho por Chiavenato que: “gestión del talento humano define como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”.

Existen evidencias estadísticamente de que la efectividad del desempeño laboral, en la prestación de los servicios con calidez, en la atención oportuna y la satisfacción plena de los clientes, que consolidan la buena imagen institucional, también son consecuencias de estrategias de motivación por parte de la empresa hacia los trabajadores, en Green Offshore no se aplican ningún tipo de incentivo, por ello es que existe un descontento en los trabajadores y por lo tanto se manifiesta en un bajo desempeño laboral.

Un adecuado programa de estímulos e incentivos incluyendo un programa de capacitaciones para desarrollar las habilidades del personal, destinar medios económicos para capacitación del personal, bonos de reconocimiento al buen desempeño, actividades de integración entre todo el personal de la empresa; motivan la mejora del clima laboral y un notable aumento en la autoestima de los trabajadores generando un mayor compromiso por parte de los colaboradores en el desempeño de sus labores.

El logro de las metas y objetivos de la empresa, el aumento en los niveles de productividad laboral, así como la mejora en la calidad de los servicios prestados nacen de la práctica de un conjunto de estímulos brindados por la empresa, así como el otorgamiento de incentivos en el ámbito laboral como parte de una estrategia en la gestión de recursos humanos.

Finalmente se coincide con el marco teórico propuesto por (Francisco Longo 2004), “que propone la división del sistema de gestión de recursos humanos en siete subsistemas: Gestión del empleo, planificación, desarrollo y gestión de las relaciones humanas y sociales, gestión de rendimiento, gestión del trabajo y gestión de la compensación.

La adecuada gestión de recursos humanos es sumamente importante y necesaria para el desempeño de sus trabajadores y el logro de resultados a nivel de empresa. Un modelo de gestión de recursos humanos apropiado debe especificar su dinámica de integración y las características de cada uno de los subsistemas que lo conforma.

Sintetizando se puede decir que el desempeño laboral de los trabajadores se ve directamente afectado por la gestión de recursos humanos.

VI. CONCLUSIONES

1. Actualmente el recurso humano de la empresa no es eficiente, porque no cuenta con una guía que permita la correcta gestión. No existe un responsable encargado del área de gestión de recursos humanos.
2. La percepción de los trabajadores respecto a la dimensión administración de la empresa Green Offshore S.A.C. Talara en el 2020 no es la adecuada ya que en promedio esta llega a 1.94 de cinco.
3. La percepción de los trabajadores respecto a la dimensión gestión de la empresa Green Offshore S.A.C. Talara en el 2020 no es la adecuada ya que en promedio esta llega a 2.06 de cinco.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se debe Implementar el área de Gestión del recurso humano en la empresa Green Offshore, con la finalidad de crear y organizar los procesos que corresponden al área de recursos humanos, como son: selección, contratación, inducción, capacitación y evaluación de desempeño, con la finalidad de mejorar el clima laboral y el desempeño de los trabajadores, por ende, la mejora de la empresa, Así mismo se recomienda la contratación de una persona idónea para ocupar el cargo de encargado del área de gestión de recursos humanos.
2. Mejorar la administración del área de recursos humanos, trazando un plan del área con un presupuesto definido para capacitar al personal sobre todo en motivación.
3. Mejorar la administración del área de recursos humanos, utilizando la tecnología adecuada que permita tener en línea información de cada uno de los colaboradores

REFERENCIAS

“Los principios de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Publicado por Cero Accidentes En 20 marzo, 2018” <https://www.ceroaccidentes.pe/los-principios-de-la-ley-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

“La tecnología llegó al área de Recursos Humanos como oportunidad estratégica, publicado por Oscar Pérez en 10-sep-2019 9:39:17” <https://blog.peoplenext.com.mx/la-tecnologia-llego-al-area-de-recursos-humanos-como-oportunidad-estrategica>

“Norma ISO 9001:2015 y gestión por competencias Por Mauricio Muñoz Guzmán – Consultor Senior de Talento Humano y DO en la firma Alfredo Paredes y Asociados en Ecuador, Perú, República Dominicana y Honduras” <http://www.infocapitalhumano.pe/columnistas/rh-tendencias/norma-iso-90012015-y-gestion-por-competencias/>

ISO 10667: Una herramienta internacional en RRHH.” <https://www.normas-iso.com/iso-10667-una-herramienta-internacional-en-rrhh-2/>

“Informalidad laboral de Perú bajó apenas un punto porcentual el 2019 y llegó a 72%, Actualizado el 19/01/2020 a las 11:40” <https://gestion.pe/economia/informalidad-laboral-de-peru-bajo-apenas-un-punto-porcentual-el-2019-y-llego-a-72-noticia/>

“Comportamiento organizacional chiavenato trabajo en equipo 284 296, Publicado en agosto 28, 2017”

<https://issuu.com/pmolinam2010/docs/comportamientoorgan>

“Tesis gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018” <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/MAESTRO%20-%20Rojas%20Reyes%2C%20Ruth%20Rosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

“Factores que aumentan la participación de la evaluación de desempeño y propuestas para su optimización: caso de estudio Petrex S.A” <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621674/ARANA%20S.M.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

“Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de dirección regional de transportes y comunicaciones Puno – 2017” [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7907/Condori Mamani Miriam Noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7907/Condori%20Mamani%20Miri%20am%20Noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

“Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional” <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9846/tesis%20definitiva11%2009%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

“Diseño de un programa de reclutamiento y selección de personal por competencias para la comercializadora gran señora de la ciudad de Barranquilla” <http://repositorio.ufpso.edu.co:8080/dspaceufpso/bitstream/123456789/1563/1/30064.pdf>

“Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal” <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20de>

[I%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1](#)

“Diseño de un modelo de gestión de recursos humanos en la empresa Anglo Ecuatoriana de Guayaquil” <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/20746/1/Tesis%20final%20ROCIO%20GATIA%20CH..pdf>

“La gestión del talento humano mejora el desempeño del personal de la empresa Master light cía. Ltda.” <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1612/1/T-UCE-0007-32.pdf>

“Implementación de un sistema de gestión de recursos humanos en la Clínica Pazmiño Narvárez” <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/844/1/T-UCE-0003-48.pdf>

“Propuesta de un diseño de gestión por competencias para el talento humano, en la empresa florícola Gardaexport S.A.” <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7541/3/T-UCE-0003-AE0262014.pdf>

“Propuesta para la creación del departamento de recursos humanos en la empresa Procelec cia. Ltda., ubicada en la Ciudad de Quito”. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/10845/1/T-UCE-0003-AE065-2015.pdf>

“La gestión del talento humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la Empresa Petrex s.a.” http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2829/1/2017_Pinedo_La-gestion-del-talento-humano.pdf

“Importancia de Capacitar al personal” <https://www.importancia.org/capacitar-al-personal.php>

Organización Internacional del Trabajo (OIT) https://www.ilo.org/santiago/WCMS_531175/lang--es/index.htm

Formación y entrenamiento <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/02/25/formacion-y-entrenamiento/>

La Evaluación de Personas en las Organizaciones. Importancia y Aplicabilidad de la Norma ISO 10667 <https://www.infocapitalhumano.pe/la-evaluacion-de-personas-en-las-organizaciones-importancia-y-aplicabilidad-de-la-norma-iso-10667/19185/>

Nueva ISO laboral evitará problemas de discriminación <https://www.infocapitalhumano.pe/nueva-iso-laboral-evitara-problemas-de-discriminacion/2278/>

Chiavenato, I., (2011) Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones, México, McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Quintero,N., Africano, N., Faria, E., (2018), Revista Negotium Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la empresa vigilantes asociados costa oriental del lago.

Chiavenato, I., (2009), Gestión del talento humano, México, McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el proyecto “Viraliza los ODS”
https://viralizaods.fad.es/?gclid=Cj0KCQjwI4v4BRDaARIsAFjATPm5NMAe9kxhx8Dz32CEBr4Rv3IukfffALPN82k9LE9aloCxi3scxT4aAsTdEALw_wcB

Promote decent work promote social justice
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/publication/wcms_733192.pdf

Ministerio de Trabajo del Perú y OIT concretan acciones para promover el trabajo decente
https://www.ilo.org/lima/WCMS_674040/lang--es/index.htm

Prediction of satisfaction and well-being at work: Towards a model of healthy organization in Colombia
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314000461>

Influence of leadership on the organizational climate
<https://core.ac.uk/reader/82538112>

Preparing the future of the work we want in the americas through social dialogue
https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/wcms_635974.pdf

Safety and health in the future workplace
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
Gestión del Talento Humano	Proceso o acción emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de las personas, dotados de conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante (Chiavenato, I. 2007, 43)	Administración	Funciones Organizaciones Cumplimiento	1.1; 1.2; 1.3, 1.4; 1.5; 1.6; 1.7; 1.8; 1.9.	Intervalo
		Gestión	Recursos Humanos Capacitación Selección de Personal	2.10; 2.11;2.12;2.13;2.14: 2.15; 2.16; 2.17;2.18	Intervalo
		Descripción de puestos	Conocimientos Competencias	3.8; 3.17	Intervalo
		Planes de sucesión	Evaluación Lineamientos	4.5; 4.9	Intervalo
		Evaluación de desempeño	Entrenamiento Entrevista	5.10; 5.12; 5.13; 5.14; 5.16	Intervalo
		Compensación	Salario Comunicación	6.6	Intervalo

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para evaluar la percepción de la gestión del talento humano

Estimado colaborador (a): El presente cuestionario, tiene el propósito de recopilar información para medir la gestión de recursos humanos. Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un aspa (x). Estas respuestas son anónimas, y no es necesario que pongas tu nombre, por lo que pedimos sinceridad en tu respuesta. La escala de valoración se muestra en la siguiente Tabla:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Gestión del talento humano						
Dimensión 1: Administración		1	2	3	4	5
1	¿Se hace cumplir las funciones del personal?					
2	¿Se mide la capacidad de los colaboradores en forma continua?					
3	¿Se desarrollan y se hace participar a los colaboradores en procesos de capacitación?					
4	¿Los esfuerzos que realiza su jefatura están orientados a los objetivos de la organización.?					
5	¿Se hace cumplir los lineamientos y políticas de la unidad a los colaboradores?					
6	¿La comunicación asertiva es una característica de la unidad en la cual labora?					
7	¿Los jefes aceptan los cambios propuestos por sus colaboradores en favor de la Unidad?					
8	¿Se promueve la innovación en los colaboradores?					
9	¿Se practica el compromiso entre los colaboradores?					
Dimensión 2: Gestión		1	2	3	4	5
10	¿Todo el personal se involucra para cumplir con las actividades programadas?					
11	¿Se tiene la cantidad de recursos humanos necesarios para llevar a cabo la misión institucional?					
12	¿Existe capacitación, entrenamiento y perfeccionamiento para que el personal trabaje en forma efectiva?					

13	¿Se realiza un diagnóstico para obtener mejores resultados en la labor administrativa?					
14	¿Se lleva un adecuado proceso de selección de personal?					
15	¿Se plantean soluciones para posibles dificultades dentro de su unidad?					
16	¿Las áreas coordinan con el área de recursos humanos para llevar a cabo proceso de selección de personal?					
17	¿Reciben los nuevos trabajadores inducción en su puesto de trabajo?					
18	¿Se evalúa a los colaboradores en base a resultados?					

Gracias por su colaboración

Anexo 3. Validación de los instrumentos de recolección de datos



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Oliverio H. Cipri Castañeda con DNI N° 02845346 Magíster en Informática
 ...N°: de profesión Ing. Industrial desempeñándome como Doc. Programa Promoción Adultos en Univ. César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:

Cuestionario sobre gestión de recursos humanos y desempeño laboral

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

INDICADORES	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad			/		
2. Objetividad			/		
3. Actualidad			/		
4. Organización			/		
5. Suficiencia			/		
6. Intencionalidad			/		
7. Consistencia			/		
8. Coherencia			/		
9. Metodología			/		

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 18 días del mes de 06 del Dos mil 20.....

Mgtr. : [Firma]
 DNI : 02845346
 Especialidad : Ing. Industrial
 E-mail : ocypri@hotmail.com

[Firma]
Ing. Oliverio Cipri
02845346



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Liz Amelia Jeonitaller Morales Cabrera con DNI N° 42814735 Magister
 en Administración Estratégica de Empresas
 ...N°: de profesión Ing. ind. Alimentaria desempeñándome como Docente
Universitaria en Universidad Pedro Ruiz Gallo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:
Cuestionario sobre gestión de recursos humanos y desempeño laboral

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

INDICADORES	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad			/		
2. Objetividad			/		
3. Actualidad			/		
4. Organización			/		
5. Suficiencia			/		
6. Intencionalidad			/		
7. Consistencia			/		
8. Coherencia			/		
9. Metodología			/		

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 20 días del mes de junio del
 Dos mil 22.....

Mgtr. : Administración Estratégica de Empresas
 DNI : 42814735
 Especialidad : Ing. Industrias Alimentaria
 E-mail : jeonitaller@gmail.com

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Gerardo Sosa Panta con DNI N° 03591940 Magister
 en DOCENCIA UNIVERSITARIA CIP N°: 67114
 de profesión INGENIERO INDUSTRIAL desempeñándome como DOCENTE
 en UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento:
Cuestionario sobre gestión de recursos humanos y desempeño laboral

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones:

INDICADORES	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad				✓	
4. Organización				✓	
5. Suficiencia				✓	
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia				✓	
8. Coherencia				✓	
9. Metodología				✓	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 17 días del mes de JUNIO del
 Dos mil VEINTE.

Mgr. : Gerardo Sosa Panta
 DNI : 03591940
 Especialidad : INGENIERO INDUSTRIAL
 E-mail : gerardodola@gmail.com




Mg. Gerardo Sosa Panta
 INGENIERO INDUSTRIAL
 CIP. 67114