

Factores que influyen en el rendimiento del talento humano en la empresa Maximax

Jesus Yafeth Avendaño Velandia

CC 1.090.513.589

Código estudiantil: 2021120022308

Correo: j_avendano1@unisimon.edu.co

Jessika Alejandra Molina Patiño

CC 1.092.337.153

Código estudiantil: 2007124153

Correo j_molina@unisimon.edu.co

Trabajo de Investigación como requisito para optar el título de Especialista en Gerencia e Innovación

Tutor:

Marcela Flórez Romero

Antecedentes: El talento humano es el activo más importante de cualquier empresa, pero su rendimiento está directamente relacionado con factores que la empresa debe impulsar e implementar para alcanzar el máximo desempeño de sus colaboradores. El talento humano a lo largo del tiempo en las organizaciones colombianas ha perdido la relevancia que se requiere dentro de las empresas, pero no todas las empresas son conscientes del alcance de su valor. Siendo ellos los generadores de conocimientos y habilidades que brindan muchísima más importancia a las empresas.

La estimación del talento humano en todas las empresas competitivas de la actualidad es indudable, pero el nivel de motivación en cada uno de sus colaboradores lo es aún más. Deben estar motivados ya que son los que desarrollan el trabajo y logran objetivos para cumplir con sus expectativas personales y laborales.

Es necesario, en un mundo tan competitivo, que las empresas tomen la iniciativa de incluir innovación en todos los procesos que puedan desarrollar, así como también implementarlo en nuevos métodos para mejorar el rendimiento del talento humano como el recurso más importante y principal de la empresa.

Objetivos: Por ello el objetivo principal de esta investigación es analizar los factores que influyen en el rendimiento del talento humano de la empresa Maximax.

Materiales y Métodos: El diseño metodológico utilizado en el presente estudio de caso fue interpretativo ya que se realiza de forma metódica con un enfoque cualitativo, con fuentes de información secundarias y un análisis documental como técnica de recolección, donde se encontraron los factores que pueden afectar el rendimiento en las tareas de los colaboradores en su lugar de trabajo.

Resultados: De acuerdo con el resultado de la revisión y análisis documental a 22 investigaciones realizadas se pudo deducir que los factores que influyen en el rendimiento del talento humano son la motivación laboral, balance vida – trabajo, ambiente laboral y comunicación, crecimiento laboral y profesional, así como el reconocimiento, ya que. son indispensables para la productividad y eficiencia del trabajador, porque de esta manera se llega al cumplimiento de las metas tanto individuales como organizacionales. Donde se generan estrategias para mejorar el rendimiento del talento humano no solo en esta empresa, sino en cualquier empresa que desee implementar dichas estrategias para poder contar con colaboradores más comprometidos y con excelente desempeño.

Conclusiones: Mediante este estudio de caso se pudo concluir que el bajo rendimiento de los colaboradores en sus tareas, se ve reflejado en factores que influyen directamente en su desempeño y estado de ánimo, el cual impide alcanzar el máximo rendimiento en sus tareas dentro de la empresa. Es importante empezar a crear e implementar estrategias para el talento humano como el activo más importante de cualquier empresa, ya que son necesarias para motivar e incrementar el desempeño de cada uno de los colaboradores dentro de la organización, no es un gasto económico como generalmente lo ven en muchas empresas, sino una inversión, ya que la empresa puede contar con un talento humano motivado, mucho más comprometido, más innovación, mayor competitividad, retención del talento y la unión del equipo de trabajo se reforzará constantemente.

Palabras clave: Talento Humano, Motivación, Colaboradores, Desempeño.

ABSTRACT

Background: Human talent is the most important asset of any company, but its performance is directly related to factors that the company must promote and implement to achieve maximum performance of its employees. Human talent over time in Colombian organizations has lost the relevance that is required within companies, but not all companies are aware of the extent of its value. Being them the generators of knowledge and skills that provide much more importance to companies.

The estimation of human talent in all competitive companies today is unquestionable, but the level of motivation in each of its employees is even more so. They must be motivated since they are the ones who develop the work and achieve objectives to fulfill their personal and work expectations.

It is necessary, in such a competitive world, that companies take the initiative to include innovation in all the processes they can develop, as well as implement it in new methods to improve the performance of human talent as the most important and main resource of the company.

Objective: Therefore, the main objective of this research is to analyze the factors that influence the performance of human talent in the Maximax company.

Materials and Methods: The methodological design used in this case study was interpretative, since it is carried out methodically with a qualitative approach, with secondary sources of information and a documentary analysis as a collection technique, where the factors that can affect the performance in the tasks of the collaborators in their workplace were found.

Results: According to the result of the review and documentary analysis of 22 researches, it was deduced that the factors that influence the performance of human talent are work motivation, work-life balance, work environment and communication, work and professional growth, as well as recognition, since they are essential for the productivity and efficiency of the worker, because in this way it is possible to achieve both individual and organizational goals. Where strategies are generated to improve the performance of human talent not only in this company, but in any company that wishes to implement such strategies in order to have more committed employees with excellent performance.

Conclusions: Through this case study it was possible to conclude that the low performance of employees in their tasks is reflected in factors that directly influence their performance and mood, which prevents them from achieving maximum performance in their tasks within the company. It is important to start creating and implementing strategies for human talent as the most important asset of any company, as they are necessary to motivate and increase the performance of each of the employees within the organization, it is not an economic expense as it is generally seen in many companies, but an investment, as the company can have a motivated human talent, much more committed, more innovation, greater competitiveness, talent retention and the union of the team will be constantly reinforced.

KeyWords: Human Talent, Motivation, Collaborators, Performance.

REFERENCIAS

1. Aguilar-Barreto, A.J. & Hernández-Peña, Y. (2018). La Investigación Sociojurídica: Un análisis de la incidencia de los aspectos sociales para el derecho. Cúcuta, Colombia: Ediciones Universidad Simón Bolívar. Disponible en: <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2289>
2. Aguilar-Barreto, A.; & Hernández-Peña, Y.; Contreras-Santander, Y.L & Florez-Romero, M. (2018). "La investigación educativa: reconociendo la escuela para transformar la educación". Barranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar. Obtenido de <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/123456789/2275/La%20investigacion%20educativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
3. Anastacio, C. A., García, A. J. y Mego, O. (2019). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque, Perú. *Rev. Tzhoeco*, 12(4, 436-448). Obtenido de: <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1394/1928>
4. Barzola, I. Barzola, V y Florez, W. (2017) "Factores del clima laboral que influyen en el rendimiento de los trabajadores del sector público en el Ecuador." *Dominio de las Ciencias*, 3(3, 917-937). Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6244054>.
5. Campuzano, R. Ziadet, E. y Echeverria, H. (2016) "Gestión del Talento Humano en las PYMES." *Revista Publicando*, 3(7, 438-448). Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5833489>.
6. Cardoza, M., Hidalgo, L., Peña, J. y Torres, C. (2019) Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. *UCV-HACER. Revista de Investigación y Cultura*. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/journal/5217/521758809021/>
7. Cruz, M. Martinez, J y Naranjo, J. (2016) Las competencias y la evaluación del desempeño del recurso humano en el sector turístico. El caso de Ambato-Ecuador. *Revista Eniac Pesquisa*, 5 (2, 111-128.). extraido de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5767780>.
8. Florez-Romero, M. & Cano-Morales, A. (2016). "La responsabilidad social del profesional de las ciencias económicas, administrativas y contables como solución para la transparencia empresarial". *Revista Espacios*, 36(37). 7-37. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a16v37n36/16373607.html>

9. Florez, M.; Aguilar-Barreto, A.J. y Hernández, K. (2017) La responsabilidad social: compromiso de las universidades (RSU) En: Desarrollo Organizacional y Gestión Humana en Contextos Globalizados, Corporación Mayor del desarrollo, Barranquilla (Colombia). Recuperado en: http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/123456789/2602/Cap_3_La_Responsabilidad_Social.pdf?sequence=7&isAllowed=y
10. Gallego, C. y Naranjo, C. (2020) "El capital humano de la empresa: una propuesta de medición." *Entramado*, 16 (2, 70-89). Extraído de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7839392>.
11. García López, A. M. y Granja Prada, A. F. (2020). Estudio teórico de factores asociados a las condiciones laborales en Colombia [Trabajo de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. *Repositorio Institucional UCC*. Obtenido de: <http://hdl.handle.net/20.500.12494/20404>.
12. Gil Otaiza, Ricardo (2013). La Gerencia para el Desarrollo Humano. 1ras Jornadas de Reflexión del Programa Post-Doctoral Gerencia para el Desarrollo Humano. Revisado el 18 de enero de 2022 <http://www.saber.ula.ve/handle/>
13. Gonzales, J. Paredes, M. Nuñez, R. Paredes, V. y Paredes, I. (2017) "El Liderazgo en el clima empresarial Mao Underaction EC del Cantón Ambato de la Provincia de Tungurahua." *Revista de Micro e Pequeñas Empresas e Empreendedorismo da Fatec*, 3 (2, 193-210). Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6236056>.
14. Guirado Aguilera, D.D. (2019) Estudio sobre la motivación laboral: una aplicación de la Teoría de la expectativa de Vroom. (Tesis Doctoral, Universidad católica de Murcia). Obtenido de: <https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do?idFichero=2XUc5kAoxQM%3D>.
15. Huilcapi, M. Castro, G. y Jacome, G. (2017) "Motivación, las teorías y su relación en el ámbito empresarial." *Dominio de las Ciencias*, 3(2, 311-333). Extraído de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889721>.
16. Jaimes Mora, S. S, Márquez Gómez, J. V. y Pernía Orozco, L. P. (2016) Factores Psicosociales que Influyen en el Comportamiento Laboral de Acuerdo con los Procesos de Gestión Administrativa y del Talento Humano que Presentan los Empleados de la Empresa Distraves S.A de Cúcuta.

Mundo FESC. 5(9, 64-68). Obtenido de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5286658>

17. Jaramillo Mesa, M., Quinchía villa, D. y Sotter Arrieta, J. (2020) Estrategias gerenciales para la gestión del talento humano en salud para la promoción de la motivación, liderazgo y la toma de decisiones en el personal de enfermería. *Repositorio digital institucional de la universidad CES*. Obtenido de: <https://repository.ces.edu.co/handle/10946/4890>
18. Jiménez Gonzales, G. M, Rivera Ladino, A. M. y Gaibao Pérez, M. C. (2019). Las condiciones de bienestar laboral en una empresa del sector hotelero. Estudio de caso en Medellín, Colombia. *Prospectiva: revista de trabajo social e intervención social*. (28, 1-24) obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7960052>
19. Montalván, J. A. y Zapata, V. V. (2019). Motivación y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores. Revisión de la literatura de los últimos 8 años (Trabajo de investigación). *Repositorio de la Universidad Privada del Norte*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/11537/15168>
20. Nolzco, F. Bustamante, E. Moreno, R. y Carhuancho, I. (2020) “Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú.” *INNOVA Research Journal*, 6 (1, 162-176). Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7878904>.
21. Pico, L. (2016) “La gestión del talento humano, recurso indispensable para la organización en el entorno competitivo actual”. *Innova research journal*, 1 (11, 97-104). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6183824>.
22. Polindara, V. (2020) implementación de un programa de reconocimiento laboral a los colaboradores de importante compañía del sector manufactura de la ciudad de palmira- valle del cauca. Obtenido de: https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33107/1/2020_reconocimiento_laboral.pdf.
23. Prieto Pulido, R. & García Guilianny, J. (2017). Gerencia Empresarial. Una perspectiva integral desde lo público y privado. Barranquilla: Universidad Simón Bolívar. Obtenido de: <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/3219/GerenciaEmpresarial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

24. Florez-Romero, M; Aguilar-Barreto, A. & Hernández-Peña, Y. (2017). La responsabilidad social: compromiso de las universidades (RSU). R. Prieto-Pulido & A. Cazallo-Antúnez (Eds.) Desarrollo Organizacional y Gestión Humana en Contextos Globalizados. Barranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar. (pp. 109-139). Obtenido de <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/123456789/2602/desarrollo%20organizacional%20y%20gesti%c3%93n%20humana%20en%20contextos%20%20globalizados%20%28final%29.pdf?sequence=1&isallowed=y> ISBN 978-958-5430-13-6.
25. Rojas, J. (2019) "Capital humano: Un desglose teórico para su operatividad en organizaciones inteligentes." *CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 16 (1, 43-54). Extraído de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6844337>.
26. Santos Luna, J. M. (2018). *La Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral de los trabajadores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, Lima 2017*. (Tesis para optar el grado académico de maestra en gestión pública, Universidad Cesar Vallejo) obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23862/Santos_LJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
27. Tovar, B. (2016) "La teoría del capital humano llevada a la práctica en las ciudades de aprendizaje." *Nósis: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 26 (51, 45-56). Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5480847>.
28. Valdunciel, L.; Flórez-Romero, M. & Miguel-Dávila, J.A. (2007). Análisis de la calidad del servicio que prestan las entidades bancarias y su repercusión en la satisfacción del cliente y la lealtad hacia la entidad. *Revista Asturiana de Economía*. 38(1), 79- 108. Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3017921>
29. Vélez, M. Verduga, A. y Macías, N. (2016) "Clima organizacional enfocado al desempeño del talento humano." *ECA Sinergia*, 6(1, 151-160) obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6197622>
30. Vera, Herrera J. M. y Rojas Silva, A. M. (2020). Factores motivantes en cargos de alta gerencia y cargos inferiores a nivel organizacional [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. *Repositorio Institucional*

[https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/17641.](https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/17641)

31. Zambrano Miranda, M.D.J. Manzano López, D.J.; Florez-Romero, M.; Carvajal Labastida, O.E.; Castro Cáceres, K.; Ramírez López, J.D. & Ramírez Zambrano, J.R. (2014). Oportunidades de inclusión productiva para la población en pobreza extrema y desplazamiento en Cúcuta. Cúcuta: Universidad Libre. Obtenido de <http://www.unilibrecucuta.edu.co/portal/images/ormet-Oportunidades-inclusion-productiva-para-poblacion-en-pobreza-extrema-desplazamiento-Cucuta.pdf>