



DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i3.1922>

Ciencias económicas y empresariales
Artículos de investigación

*Gestión del talento humano y rentabilidad en la empresa Kanazawa –
Chanchamayo*

*Management of human talent and profitability in the company Kanazawa –
Chanchamayo*

Gestão do talento humano e rentabilidade na empresa Kanazawa - Chanchamayo

Antonio Donato Perfecto-Sosa ^I
d.aperfecto@upla.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0002-5415-8589>

Carmen Soledad Lavado-Puente ^{II}
d.clavado@upla.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0002-3061-0497>

Marleni Mendoza-Zuñiga ^{III}
mmendoza@undc.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0002-4882-5592>

Dulio Oseda-Gago ^{IV}
dosedag@unmsm.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0002-3136-6094>

Correspondencia: d.ahuaraca@upla.edu.pe

***Recibido:** 16 de marzo de 2021 ***Aceptado:** 22 de abril de 2021 * **Publicado:** 10 de mayo de 2021

- I. Universidad Peruana Los Andes, Perú.
- II. Universidad Peruana Los Andes, Perú.
- III. Universidad Nacional de Cañete, Perú.
- IV. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.

Resumen

La investigación estuvo orientada a determinar la relación que existe entre la Gestión del talento humano y la rentabilidad en la empresa Kanazawa – Chanchamayo. El tipo de estudio es básica de carácter descriptivo. La investigación básica se orienta a conocer y persigue la resolución de problemas amplios y de validez general. Por lo tanto, la investigación básica busca aumentar la teoría, por lo tanto, se relaciona con nuevos conocimientos, de este modo no se ocupa de las aplicaciones prácticas que puedan hacer referencias los análisis teóricos, en este caso se observa el comportamiento de dos variables gestión del talento humano y rentabilidad. El diseño de la investigación es no experimental en su modalidad descriptivo correlacional, porque tiene como finalidad determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la rentabilidad en la empresa Kanazawa - Chanchamayo. La muestra fue elegida de forma no probabilística es decir dirigida por conveniencia, para tener un manejo y control de los sujetos el cual lo conformaron 40 trabajadores de la institución Kanazawa Para el recojo de la información se empleó la técnica de la encuesta en ambas variables con el instrumento el cuestionario de encuesta. Los resultados con la Rho de Spearman fueron igual a 0,881 lo que nos indica una relación alta y aceptable y el estadístico “t” de Student donde con una t calculada mayor que la t teórica ($t_c=11.48 > t_t= 1.6766$), concluyendo que existe relación directa y significativa entre gestión del talento humano y rentabilidad en la empresa Kanazawa - Chanchamayo.

Palabras clave: Talento humano; rentabilidad; potencial humano; productividad; planificación; calidad; marketing; beneficio.

Abstract

The research was aimed at determining the relationship between Human Talent Management and profitability in the Kanazawa - Chanchamayo company. The type of study is basic of a descriptive nature. Basic research is aimed at knowing and pursuing the resolution of broad problems of general validity. Therefore, basic research seeks to increase the theory, therefore, it is related to new knowledge, in this way it does not deal with the practical applications that theoretical analyzes can make references, in this case the behavior of two variables is observed Management of human talent and Profitability. The design of the research is non-experimental in its descriptive correlational modality, because its purpose is to determine the relationship that exists between Management of human talent and profitability in the Kanazawa - Chanchamayo company. The sample was chosen in

Gestión del talento humano y rentabilidad en la empresa Kanazawa – Chanchamayo

a non-probabilistic way, that is, directed by convenience, to have a management and control of the subjects, which was made up of 40 workers from the Kanazawa institution. To collect the information, the survey technique was used in both variables with the instrument the survey questionnaire. The results with Spearman's Rho were equal to 0.881, which indicates a high and acceptable relationship and the Student's "t" statistic where with a calculated t greater than the theoretical t ($t_c = 11.48 > t_t = 1.6766$), concluding that There is a direct and significant relationship between human talent management and profitability at the Kanazawa - Chanchamayo company.

Keywords: Human talent; profitability; human potential; productivity; planning; quality; marketing; profit..

Resumo

A pesquisa teve como objetivo determinar a relação entre Gestão de Talentos Humanos e lucratividade na empresa Kanazawa - Chanchamayo. O tipo de estudo é descritivo básico. A pesquisa básica visa conhecer e buscar a resolução de problemas amplos de validade geral. Portanto, a pesquisa básica busca ampliar a teoria, portanto, está relacionada a novos conhecimentos, desta forma não trata das aplicações práticas que as análises teóricas podem fazer referenciais, neste caso observa-se o comportamento de duas variáveis de gestão de humanos. talento e lucratividade. O desenho da pesquisa é não experimental na sua modalidade descritiva correlacional, pois visa determinar a relação que existe entre a gestão do talento humano e a rentabilidade na empresa Kanazawa - Chanchamayo. A amostra foi escolhida de forma não probabilística, ou seja, direcionada por conveniência, para ter uma gestão e controle dos sujeitos, a qual foi composta por 40 trabalhadores da instituição de Kanazawa. Para a coleta das informações, foi utilizada a técnica de survey em ambas as variáveis com o instrumento o questionário de pesquisa. Os resultados com Rho de Spearman foram iguais a 0,881, o que indica uma relação alta e aceitável e a estatística "t" de Student onde com um t calculado maior que o t teórico ($t_c = 11,48 > t_t = 1,6766$), concluindo que há uma relação direta e relação significativa entre gestão de talentos humanos e lucratividade na empresa Kanazawa - Chanchamayo.

Palavras-chave: Talento humano; eficácia de custo; potencial humano; produtividade; planejamento; qualidade; marketing; beneficiar.

Introducción

Se hizo la búsqueda de antecedentes, como el caso de (Yela, 2011), Diseño de un modelo de gestión de talento humano para elevar la calidad operativa de la empresa Pintufer, la investigación concluye que Pintufer no contaba con un Manual de Funciones que es una de las razones por las cuales la fase administrativa ha tenido falencias, limitando la interacción e importancia a esta herramienta administrativa muy necesaria hoy en día.

Luego, Martínez, (2013): Gestión del Talento Humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas. La investigación concluyó que, en un mundo con cambios tan vertiginosos, las organizaciones requieren de elementos diferenciadores y bien cimentados para continuar en el mercado. En este caso, IEPSA se propone mirar hacia el factor humano, el desarrollo de sus capacidades y talentos como generador de esa ventaja competitiva.

Por su lado, (Pérez & García, 2012) Diseño y validación de una propuesta de dirección del talento humano en MLS como factor indispensable en el mejoramiento del servicio logístico”, llegando a la siguiente conclusión: Como una de las principales fallas en la prestación del servicio es la no existencia de responsabilidades explícitas y determinadas formalmente, se confirma la necesidad de creación de un Manual de Funciones para la empresa, herramienta fundamental para la creación de equipos de autogestión e indispensable para la adopción de la filosofía del servicio.

Asimismo, (Huamani, 2013): El potencial humano y los estímulos organizacionales, la investigación concluye que las siguientes estrategias en orden de preferencias son las económicas, dado que mejorar los bonos por alimentos, en la primera mención, ocupa la 6ta posición e incrementar los incentivos por productividad, ocupa la 7ma ubicación, con 3.2% y 2.7% respectivamente; en tanto que, en las menciones múltiples tienen el 12.4% (12va lugar) y 16.1% (10ma posición), del nivel de preferencias. Con tales resultados, podemos concluir que la jerarquía de los estímulos organizacionales en el Sector Salud -vía investigación en el IEMP- muestra una relación inversa a la propuesta por Abraham Maslow, en su famosa teoría de jerarquía de necesidades.

Márquez, (2012) Gerencia Estratégica en la Industria para el Tercer Milenio, con el Objetivo de Incorporar un Sistema de Gestión de Talento Humano en las Empresas Utilizando la Informática, la investigación concluye el cambio radical de los paradigmas gerenciales, las empresas sin misión y visión, tiene poca probabilidad en el futuro. Asimismo, las organizaciones deben ser flexibles y adaptarse a los mercados, también el ambiente organizacional interno es determinante en el éxito empresarial.

Gestión del talento humano y rentabilidad en la empresa Kanazawa – Chanchamayo

Respecto a las bases teóricas, Chiavenato, (2010), en su investigación Administración de recursos humanos plantea los principales procesos de la moderna gestión del talento humano son: la admisión de personas relacionadas directamente con el reclutamiento y selección, la aplicación de personas (diseño y evaluación del desempeño) la compensación laboral, el desarrollo de las personas, el mantenimiento del personas, y el monitoreo de las personas basados en sistemas de información gerencial y en base de datos. Estos procesos están influenciados por las condiciones internas y externas de la organización.

Por su lado, Shermax, (2012), menciona que la productividad puede definirse como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la fabricación la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y los empleados.

La productividad en términos de empleados es sinónimo de rendimiento. En un enfoque sistemático decimos que algo o alguien es productivo con una cantidad de recursos (Insumos) en un periodo de tiempo dado se obtiene el máximo de productos. La productividad en las máquinas y equipos está dada como parte de sus características técnicas. No así con el recurso humano o los trabajadores. Deben de considerarse factores que influyen.

Por otro lado, en la actualidad es imprescindible innovar. Por esta razón, la 3M estadounidense es una empresa que pone en el mercado más de un producto por semana: va de una necesidad percibida a una solución innovadora. Los productos y servicios son medios y no fines, pues solo la misión agrega identidad y personalidad a la organización. De la misión se derivan los valores de la organización, que deben compartir todos los miembros.

En el fondo, todos los miembros (y no solo algunos de ellos) requieren trabajar juntos para sustentar la misión de la organización. La misión facilita la identificación de los valores que la organización debe cultivar. Cuando todos los empleados conocen la misión y los valores que orientan su trabajo, es más fácil de comprender e incluso saber cuál es su función y como contribuir con eficacia a la organización.

Por otro lado, la evaluación del desempeño, es el proceso sistemático y periódico que permite evaluar al personal de una organización respecto a su responsabilidad en el puesto y su aporte a la organización es una técnica imprescindible en la actividad administrativa.

La evaluación del desempeño permite mejorar los resultados en la organización por lo que establece un estilo de dirección participativo, proporciona información a las personas sobre las prioridades y

Gestión del talento humano y rentabilidad en la empresa Kanazawa – Chanchamayo

pautas que busca la gerencia, valora contribuciones individuales, desarrolla comunicación y motivación, etc.

El aporte del departamento de Talento Humano a la empresa. El departamento de Talento existe para:

- Contribuir al desarrollo humano-integral de las personas en la organización.
- Propiciar un mayor desempeño laboral para alcanzar mayor productividad que revierte en la empresa y su personal.
- Influir sobre la defensa del empleado.
- Influir sobre la gestión de los procesos operativos por parte del personal Desarrollar y mantener buena comunicación entre la empresa y su personal.

Sin duda alguna, la mayor parte de las teorías explicativas o justificativas del beneficio empresarial se refieren, únicamente, al beneficio extraordinario. El beneficio normal u ordinario no ha sido nunca objeto de especial controversia. Se trata de un coste de oportunidad que, a efectos del análisis económico de la empresa, debe ser computado como tal, incrementando los demás costes.

La noción de beneficio ocupa el centro de un debate fundamental que todavía enfrenta a los partidarios del socialismo con los defensores del capitalismo. En consecuencia, resulta muy difícil definirlo sin tomar partido por alguno de los dos bandos. No obstante, es posible sostener que, en el plano de la aritmética, el beneficio corresponde a la diferencia existente entre los gastos necesarios para la producción y las entradas obtenidas después de la salida a los mercados de bienes producidos. A diferencia del salario, que se conoce con antelación (debido a que se establece por contrato), el beneficio es un ingreso residual, una ganancia diferencial y, por lo mismo, variable.

Durante mucho tiempo, el beneficio fue considerado el ingreso del hombre de empresa, basado en el servicio prestado. Puesto que el empresario reunía los capitales, poseía la capacidad de decidir y administrar, corría los riesgos inherentes a la inversión y se enfrentaba con las incertidumbres de la demanda, los clásicos consideraban que debía ser remunerado en consecuencia. Después de Proudhon, que sostiene que el beneficio resulta de la explotación del obrero.

Según Marx, el beneficio no se debe atribuir al empresario sino a un sistema: el capitalismo, el aporte del trabajo está infravalorado, lo que permite que el patrón sólo pague al obrero lo estrictamente necesario. Esta distorsión entre valor creado y valor efectivamente pagado fue denominada plusvalía por Marx, según el cual de aquella se apodera quien detenta los medios de producción.

Es así como cada factor productivo debe trabajar de manera eficaz en el logro de los objetivos que estos cambios conllevan; es aquí donde se llega a realizar el estudio del recurso humano como talento

Gestión del talento humano y rentabilidad en la empresa Kanazawa – Chanchamayo

humano, este factor se debe considerar de real importancia para aumentar sus capacidades y elevar sus aptitudes al punto tal que se encuentre capaz de valerse por sí mismo y entregar lo mejor de su trabajo, sintiéndose conforme con lo que realiza.

La mayor fortaleza que el talento humano posee es: el conocimiento, las habilidades que forman parte de las personas, su salud y la calidad de los hábitos de trabajo, además se considera importante para la productividad de las economías modernas, ya que esta se basa en la creación, difusión y utilización del saber. Si bien antes se consideraba que la prioridad era el desarrollo económico hoy es diferente ya que la vinculación entre educación y progreso económico es esencial. La importancia creciente del talento humano se ha convertido en una estrategia para las organizaciones.

Es así que con nuestra investigación se determinará la relación que existe entre la gestión del talento humano y la rentabilidad en la empresa Kanazawa Chanchamayo, ya que la ausencia de una gestión técnica del talento humano ha provocado que en la empresa que no se logre los objetivos de producción, es por eso que una correcta gestión del talento humano ayudará a este propósito.

Por otro lado, la necesidad de mejorar la gestión del talento humano, nace por la problemática que está enfrentando la empresa Kanazawa, en lo que respecta a la productividad y por ende un bajo porcentaje en la participación en el mercado, motivo por el cual se requiere implementar un modelo sólido para definir una buena gestión del talento humano y así proyectar a la empresa para que de esta forma sea reconocida en el ámbito empresarial como en lo competitivo.

Por último, la importancia que tiene hoy en día la gestión del talento humano en las organizaciones es un factor productivo, toda vez que se debe trabajar de manera eficaz en el logro de los objetivos que estos cambios conllevan; y es aquí donde se llega a convertir al recurso humano como capital humano.

Problema: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y rentabilidad en la empresa Kanazawa - Chanchamayo?

Objetivo: Determinar qué relación existe entre la gestión del talento humano y la rentabilidad en la empresa Kanazawa Chanchamayo.

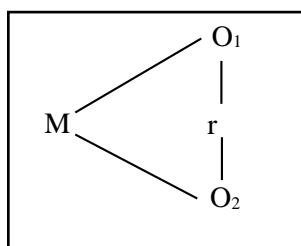
Hipótesis: Existe relación directa entre gestión del talento humano y rentabilidad en la empresa Kanazawa - Chanchamayo.

Metodología

El método utilizado fue el método científico. Ruiz, (2011) menciona que el método general de toda investigación es el método científico, pues es referirse a la ciencia como un conjunto de pensamientos universales y necesarios, y que en función de esto surgen algunas cualidades importantes, como la de que está constituida por leyes universales que conforman un conocimiento sistemático de la realidad. De esta manera en nuestra investigación seguimos los siguientes pasos: Planteamiento del problema e hipótesis, contrastación de hipótesis y conclusiones del estudio.

Los métodos específicos utilizados fueron el descriptivo y el estadístico. Menciona (Deza & Muñoz, 2012) El método descriptivo lo usamos al evaluar las características de las variables para poder explicarlas. El método estadístico fue utilizado al seguir toda la secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación, con el propósito de la comprobación de la hipótesis general de la investigación.

El diseño, según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010); define diseño como una estructura u organización esquematizada que adopta el investigador para explicar y controlar las variables del estudio. Por lo tanto, el diseño de la investigación es descriptivo, correlacional y transversal. El esquema es:



Dónde:

M= Muestra: 40 trabajadores de la empresa Kanazawa en Chanchamayo.

O^{V1} = Variable 1: Gestión del talento Humano

O^{V2} = Variable 2: Rentabilidad.

r = Coeficiente de correlación.

La población estará constituida por 40 trabajadores de la empresa Kanazawa SAC.

De esta manera se ha determinado como muestra por 40 trabajadores de la empresa Kanazawa, que accedieron a ser encuestados.

Respecto a los instrumentos se hizo uso de un cuestionario de encuesta.

Gestión del talento humano y rentabilidad en la empresa Kanazawa – Chanchamayo

El criterio de validez del instrumento tiene que ver con la validez del contenido y la validez de construcción. La validez establece relación del instrumento con las variables que pretende medir y la validez de construcción relaciona los ítems del cuestionario aplicado; con los basamentos teóricos y los objetivos de la investigación para que exista consistencia y coherencia técnica. Ese proceso de validación se vincula a las variables entre sí y la hipótesis de la investigación.

Para el análisis de los datos obtenidos se emplearon estadísticos como: Distribución de frecuencias. La verificación de hipótesis se realizará mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Resultados

La presentación de los resultados se hizo en base al instrumento usado, los que fueron aplicados a nuestra muestra 40 de la empresa Kanazawa - Chanchamayo, los que tabulados dieron origen a tres matrices de datos.

Resultados de la Variable 1: Gestión del talento humano

Tabla 1: Categorización de la gestión del talento humano en la empresa Kanazawa, Chanchamayo

Categorías	fi	%
Alto	3	8%
Medio	36	90%
Bajo	1	3%
Total	40	100%

Fuente: Base de datos de los investigadores.

La tabla 1 muestran los resultados para conocer la opinión de los trabajadores de la empresa Kanazawa, donde podemos notar que una amplia mayoría (90%) respondió que regularmente la empresa cuenta con una gestión adecuada del talento humano, seguido del 8% que opinan que esta gestión del talento humano es alta. Se evidencian casos de opiniones contrarias a las anteriores apreciaciones, en el sentido que la gestión del talento humano en la empresa es de baja calidad.

La variable 1 Gestión del talento humano presenta a su vez 03 dimensiones: Potencial humano, productividad y planificación.

Dimensión 1: Potencial humano

Gestión del talento humano y rentabilidad en la empresa Kanazawa – Chanchamayo

Tabla 2: Categorización del potencial humano en la empresa Kanazawa, Chanchamayo.

Categorías	Fi	%
Alto	5	13%
Medio	34	85%
Bajo	1	3%
Total	40	100%

Fuente: Base de datos de los investigadores.

La tabla 2 muestran los resultados para conocer la opinión de los trabajadores de la empresa Kanazawa, donde podemos notar que la mayoría (85%) respondió que mediana o regularmente la empresa cuenta con un potencial humano adecuado para sus labores, seguido del 13% que manifiestan que el potencial humano con el que cuentan es de alto nivel. Se evidencia la existencia de quienes opinan desfavorablemente (3%) en cuanto se refiere a la calidad del potencial humano de la empresa.

Dimensión 2: Productividad

Tabla 3: Categorización de la productividad en la empresa Kanazawa, Chanchamayo

Categorías	fi	%
Alto	8	20%
Medio	29	73%
Bajo	3	8%
Total	40	100%

Fuente: Base de datos de los investigadores.

La tabla 3 muestra los resultados para conocer la opinión de los trabajadores de la empresa Kanazawa, donde podemos notar que la mayoría (73%) respondió que regularmente la empresa cuenta con productividad, seguido del 20% que opinan que esta productividad es alta. Quienes opinan contrariamente (baja productividad) constituyen tan solo el 8%.

Dimensión 3: Planificación

Tabla 4: Categorización de la planificación en la empresa Kanazawa, Chanchamayo.

Categorías	fi	%
Alto	9	23%
Medio	21	53%
Bajo	10	25%
Total	40	100%

Fuente: Base de datos de los investigadores.

Gestión del talento humano y rentabilidad en la empresa Kanazawa – Chanchamayo

La tabla 4 muestran los resultados para conocer la opinión de los trabajadores de la empresa Kanazawa, donde podemos notar que la mayoría (53%) respondió que mediana o regularmente, la empresa cuenta con una planificación adecuada, seguido del 23% que expresan su sentir por la existencia de una alta planificación, esta vez, sin embargo, la cuarta parte de encuestados opinan que es baja la planificación de la empresa. Entonces podemos ver, si sumamos el porcentaje mediano y alto, la planificación recibe la categorización de mediano a alta calidad, según un 76% de las opiniones vertidas.

Resultados de la Variable 2: Rentabilidad

Tabla 5: Categorización de la rentabilidad en la empresa Kanazawa, Chanchamayo.

Categorías	fi	%
Alto	9	23%
Medio	31	78%
Bajo	0	0%
Total	40	100%

Fuente: Base de datos de los investigadores.

La tabla 5 muestran los resultados para conocer la opinión de los trabajadores de la empresa Kanazawa, donde podemos notar que la mayoría (78%) respondió que regularmente la empresa obtiene una aceptable rentabilidad, seguido del 23% quienes opinan que la rentabilidad que la empresa obtiene es alta. No se evidencian respuestas que manifiesten baja rentabilidad.

La variable 2; Rentabilidad presenta a su vez 03 dimensiones: Calidad del servicio, marketing, beneficio, cuyos resultados se describen a continuación.

Dimensión 1: Calidad de servicio

Tabla 6: Categorización de la calidad de servicio en la empresa Kanazawa, Chanchamayo.

Categorías	Fi	%
Alto	11	28%
Medio	27	68%
Bajo	2	5%
Total	40	100%

Fuente: Base de datos de los investigadores.

La tabla 6 muestran los resultados para conocer la opinión de los trabajadores de la empresa Kanazawa, donde podemos notar que la mayoría (68%) respondió que mediana o regularmente la

Gestión del talento humano y rentabilidad en la empresa Kanazawa – Chanchamayo

empresa brinda una buena calidad de servicio, seguido del 28% quienes opinan que, es alta la calidad del servicio que brinda la empresa, mientras que solo el 5% opinan que es baja la calidad del servicio.

Dimensión 2: Marketing

Tabla 7: Categorización del marketing en la empresa Kanazawa, Chanchamayo.

Categorías	fi	%
Alto	9	23%
Medio	30	75%
Bajo	1	3%
Total	40	100%

Fuente: Base de datos de los investigadores.

La tabla 7 muestra los resultados para conocer la opinión de los trabajadores de la empresa Kanazawa, donde podemos notar que la mayoría (75%) respondió que medianamente la empresa hace uso del marketing, seguido del 23% que esta se realiza en un alto nivel. Aquellos que manifiestan que se hace un bajo empleo del marketing quedan reducidos a un mínimo 3%.

Dimensión 3: Beneficio

Tabla 8: Categorización del beneficio en la empresa Kanazawa, Chanchamayo.

Categorías	fi	%
Alto	10	25%
Medio	30	75%
Bajo	0	0%
Total	40	100%

Fuente: Base de datos de los investigadores.

La tabla 8 muestran los resultados para conocer para conocer la opinión de los trabajadores de la empresa Kanazawa, donde podemos notar que la mayoría (75%) respondió que medianamente la empresa tiene un beneficio seguido de un 25% que manifiestan la existencia de un alto beneficio. No se evidencian casos de trabajadores que opinan bajos beneficios.

Resultados correlacionales

El coeficiente de correlación a usarse es la Rho de Spearman, prueba que según (Rosas & Zúñiga, 2010) tiene como objetivo principal medir la intensidad de una relación lineal entre dos variables; la correlación lineal sirve para medir la relación entre dos variables. Y para la interpretación usa la

Gestión del talento humano y rentabilidad en la empresa Kanazawa – Chanchamayo

siguiente tabla de valores positivos o de correlación directa, se ha tomado como referencia el baremo según muestra la siguiente tabla.

Tabla 9: Coeficiente de correlación de rho de Spearman entre la gestión del talento humano y rentabilidad en la empresa Kanazawa – Chanchamayo

Correlaciones			
		Variable 1	Variable 2
		Coeficiente de correlación	1,000
			,881 **
Variable 1		Sig. (bilateral)	.
			,000
Rho de Spearman		N	40
		Coeficiente de correlación	,881 **
			1,000
Variable 2		Sig. (bilateral)	,000
			.
		N	40
			40

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La correlación entre gestión del talento humano y rentabilidad en la empresa Kanazawa - Chanchamayo, nos da un valor de Rho de 0.881, lo que nos indica una relación directa y de acuerdo a la Tabla 9 es una correlación alta.

Discusión

El objetivo general de la presente investigación es determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la rentabilidad en la empresa Kanazawa Chanchamayo.

Yela, (2011), realizó la investigación descriptiva “Diseño de un modelo de gestión de talento humano para elevar la calidad operativa de la empresa Pintufer”, para optar Maestría en Administración de Empresas, llegó a la siguiente conclusión: Pintufer no contaba con un Manual de Funciones que es una de las razones por las cuales la fase administrativa ha tenido falencias, limitando la interacción e importancia a esta herramienta administrativa muy necesaria hoy en día. La empresa objeto de estudio es una empresa que esta direccionada por sus propietarios que tienen objetivos muy claros; pero hasta el momento no habían implementado un lineamiento técnico en su administración.

Márquez, (2012); manifiesta que el cambio radical de los paradigmas gerenciales, las empresas sin misión y visión, tiene poca probabilidad en el futuro. Asimismo, las organizaciones deben ser flexibles y adaptarse a los mercados, también el ambiente organizacional interno es determinante en el éxito empresarial. Los potenciales de los recursos humanos serán las ventajas competitivas, son las características de los líderes visionarios los que marcaran el rumbo de las estrategias; los clientes son

Gestión del talento humano y rentabilidad en la empresa Kanazawa – Chanchamayo

los que deciden en la sociedad de la empresa. Se puede observar que en nuestra investigación se relacionan al interés de los trabajadores de contar con equipos modernos (5.4% en 1ra mención, con cuarta ubicación y 34.4% en menciones múltiples, con segunda ubicación) y materiales en calidad y cantidades oportunas (10.8% en 1ra mención, con tercera posición y 26.9% en menciones múltiples, con quinta posición) para que realicen bien su trabajo.

Un caso similar podemos observar en la investigación de (Huamani, 2013), en su tesis “El potencial humano y los estímulos organizacionales” para optar el grado académico Magister en Administración, donde obtiene en sus resultados de los cuadros No.1 y No.1-A, revelan que la capacitación permanente al personal (42.5% en 1ra mención y 68.8% en menciones múltiples) viene a ser la estrategia más eficaz que deberían utilizar los centros asistenciales del Ministerio de Salud, para motivar a sus trabajadores. En ese orden de ideas, la promoción y ascensos de personal sobresale como la 2da estrategia, con un 21.5% en 1ra mención y 32.8% en menciones múltiples. El reconocimiento público que debe realizar la institución al trabajador ocupa un lugar expectante, con un 28% en menciones múltiples, el mismo que es concordante con el buen trato que deberían dar sus jefes, que figura con un 23.7% en menciones múltiples.

Por otro lado en la presente investigación se obtuvieron los siguientes resultados en la variable 1, donde se observa en la tabla N° 1 muestran los resultados para conocer la opinión de los trabajadores de la empresa Kanazawa , donde podemos notar que la mayoría (40.0%) respondió que a veces la empresa cuentan con un potencial humano, seguido del 38.9% opinan que siempre la empresa tienen un buen potencial humano, mientras que solo el 21.1% opinan que nunca la empresa tienen un potencial humano. Entonces podemos ver, si sumamos el porcentaje de a veces y siempre tendremos un 78.9%, concluyendo de que si la empresa cuenta con un potencial humano.

Teniendo en cuenta los estudios y la teoría en relación con los resultados de nuestra investigación se puede afirmar que existe una relación directa y significativa entre gestión del talento humano y rentabilidad en la empresa Kanazawa - Chanchamayo.

En relación al objetivo específico del estudio, establecer la relación que existe entre potencial humano y calidad del servicio en la empresa Kanazawa - Chanchamayo. De la observación se concluye que existe una correlación entre la dimensión potencial humano y rentabilidad en la empresa Kanazawa - Chanchamayo, nos da un valor de Rho de 0.880. Afirmando de esta manera lo manifestado por Huamaní, (2013), quien manifiesta en su conclusión que el reconocimiento público que debe realizar la institución al trabajador ocupa un lugar expectante, con un 28% en menciones múltiples, el mismo

Gestión del talento humano y rentabilidad en la empresa Kanazawa – Chanchamayo

que es concordante con el buen trato que deberían dar sus jefes, que figura con un 23.7% en menciones múltiples.

En consecuencia y habiendo realizado el estudio se puede decir que la gestión de talento debe enfocar sus esfuerzos en lograr y mantener organizaciones competitivas, para lo cual es necesario que concentre su acción alrededor del fomento y fortalecimiento de la cadena de valor de la organización, desarrollando una acción estratégica diferenciada.

En cuanto al objetivo específico del estudio; Establecer la relación que existe entre productividad y marketing en la empresa Kanazawa - Chanchamayo.

En relación al objetivo específico del estudio, se concluye que existe una correlación entre la dimensión productividad y marketing en la empresa Kanazawa - Chanchamayo, nos da un valor de Rho de 0.937, lo que nos indica una relación directa. Afirmando de esta manera lo manifestado por Chiavenato (2010), quien manifiesta en su conclusión: Quienes gestionan la empresa deben pensar primero qué es lo que se quiere hacer, luego hacerlo, pero controlando que lo que se está haciendo vaya coincidiendo con lo que se había pensado hacer. El personal necesita ser capacitado más frecuentemente ya que con un buen conocimiento no solo de su oficio sino del funcionamiento de las maquinas; esta podrá resolver algún imprevisto que se pueda presentar.

En consecuencia y habiendo realizado el estudio se puede decir que un modelo de productividad: tiene en cuenta el valor fundamental de la formación y motivación del talento humano, ya que hace a las personas más eficientes, reduciendo costos y optimizando resultados.

En cuanto al último objetivo específico del estudio; Establecer la relación que existe entre planificación y beneficio en la empresa Kanazawa - Chanchamayo.

En relación al objetivo específico del estudio, se concluye que existe una correlación entre la dimensión planificación y beneficio en la empresa Kanazawa - Chanchamayo, nos da un valor de Rho de 0.919, lo que nos indica una relación directa. Afirmando de esta manera lo manifestado por (Shermax, 2012), quien llega a la conclusión: La productividad puede definirse como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la fabricación la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y los empleados.

En consecuencia y habiendo realizado el estudio se puede decir que el proceso de producción en ocasiones se ha visto interrumpido por diversas causas, razón por la cual los supervisores deben tomar medidas que permitan solucionar este problema.

Gestión del talento humano y rentabilidad en la empresa Kanazawa – Chanchamayo

En consecuencia, se establece que existe relación directa y significativa entre gestión del talento humano y rentabilidad en la empresa Kanazawa - Chanchamayo, ya que el valor de Rho Spearman es 0.881 y una t calculada que es mayor que la t teórica ($t_c = 11.48 > t_t = 1.6766$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Conclusiones

1. Se determinó que existe relación directa y significativa entre gestión del talento humano y rentabilidad en la empresa Kanazawa - Chanchamayo, ya que el valor de Rho Spearman es 0.881 y una t calculada que es mayor que la t teórica ($t_c = 11.48 > t_t = 1.6766$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).
2. Se estableció que existe relación directa y significativa entre potencial humano y calidad del servicio en la empresa Kanazawa - Chanchamayo, ya que el valor de Rho Spearman es 0.880 y una t calculada que es mayor que la t teórica ($t_c = 11.41 > t_t = 1.6766$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).
3. Se estableció que existe relación directa y significativa entre productividad y marketing en la empresa Kanazawa - Chanchamayo, ya que el valor de Rho Spearman es 0.937 y una t calculada que es mayor que la t teórica ($t_c = 16.55 > t_t = 1.6766$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).
4. Se estableció que existe relación directa y significativa entre planificación y beneficio en la empresa Kanazawa - Chanchamayo; ya que el valor de Rho Spearman es 0.919 y una t calculada que es mayor que la t teórica ($t_c = 14.16 > t_t = 1.676$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Referencias

1. Chiavenato, I. (2010). Administración de Recursos Humanos. Bogotá: 5ta. edición. Bogotá: Mac Graw Hill.
2. Deza, J., & Muñoz, S. (2012). Metodología de la Investigación Científica, Texto aplicado a los Reglamentos de Investigación de la UAP. Cuarta Edición. Perú: Universidad Alas Peruanas: Vicerrectorado de Investigación y Postgrado.
3. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. Colombia: Mc Graw Hill.

Gestión del talento humano y rentabilidad en la empresa Kanazawa – Chanchamayo

4. Huamani, S. (2013). El potencial humano y los estímulos organizacionales para optar el grado académico Magister en Administración. Tesis. UCV.
5. Márquez, O. (2012) Gerencia Estratégica en la Industria para el Tercer Milenio, con el Objetivo de Incorporar un Sistema de Gestión de Talento Humano en las Empresas Utilizando la Informática. Tesis. UNAM.
6. Martínez, T. (2013). Gestión del Talento Humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas, Tesis. ESAN.
7. Pardo, C. (2010). Gestión del talento humano basado en competencias, la clave para lograr el éxito empresarial [tesis de maestría]. Bogotá: Universidad de La Salle.
8. Pérez, J., & García, K. (2012). Diseño y validación de una propuesta de dirección del talento humano en MLS como factor indispensable en el mejoramiento del servicio logístico. Trujillo: UCV.
9. Rosas, T., & Zúñiga, R. (2010). Estadística descriptiva e inferencial I. Fascículo 3. Correlación y regresión lineales. México: Colegio de Bachilleres.
10. Ruiz, R. (2011). El método científico y sus etapas. México: Mc Graw Hill.
11. Shermax, A. (2012). Administración de recursos humanos. México: Mc Graw Hill.
12. Solís, A. (2010). Metodología de la Investigación Jurídico – Social. Lima – Perú: San Marcos.
13. Yela, H. (2011). Diseño de un modelo de gestión de talento humano para elevar la calidad operativa de la empresa Pintufer. Tesis.

©2020 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).