

EL TALENTO HUMANO COMO EJE PRINCIPAL DE LA EMPRESA

Ángel Veloz González

✉ isra_vg@hotmail.es
✉ aveloz@institutos.gob.ec
Instituto Superior San Pablo De Atenas - Ecuador

Freddy Guillin Nuñez

✉ rodrigo.guillin@yahoo.com
Universidad Estatal de Bolivar - Ecuador

Milton Guillin Nuñez

✉ miltonguillin@yahoo.es
Escuela Superior Politécnica de Chimborazo - Ecuador

RESUMEN

El presente trabajo se realizó mediante el método bibliográfico y cuantitativo en función del talento humano, de la empresa, de la planificación estratégica y el producto: en una organización, el talento humano es uno de los factores más importantes dentro de toda empresa al constituirse en el principal responsable de la ejecución de las acciones planteadas en dirección hacia los objetivos y las metas propuestas, la empresa es una unidad productiva dedicada al desarrollo económico dentro de una sociedad, planificación estratégica es la elaboración de los distintos planes por parte de la empresa u organización con el fin de alcanzar los objetivos y metas planteados a corto, mediano y largo plazo, el producto es un bien que se ofrece al mercado con el fin de satisfacer las necesidades o deseos de los individuos, no cabe duda que las personas dedican lo mejor de su tiempo y talento en busca del éxito de la organización, obteniendo rentabilidad mediante la venta de los productos que realiza el talento humano es por eso que las empresas efectúan inversiones en capacitaciones de sus empleados ya que al contar con un personal eficiente obtendrá una ventaja competitiva en relación a sus competidores del mismo segmento.

El talento humano en la actualidad dentro de la empresa llantera "Galo Cargua Silva" se ha convertido en pieza fundamental ya que estas personas están enfocadas al cumplimiento de la planificación estratégica, es por eso que las personas constituyen el principal activo de las organizaciones que aportan con conocimientos, actitudes y destrezas y eso hace que las empresas estén más enfocadas en el desarrollo personal de cada uno de los empleados y de ahí partir a la productividad, con el fin de obtener crecimiento empresarial.

Palabras claves: planificación estratégica, empresa, talento humano, producto

ABSTRACT

This work was carried out by means of the bibliographic and quantitative method based on human talent, business, strategic planning and the product: in an organization, human talent is one of the most important factors within every company since it is The main responsible for the execution of the actions proposed in the direction of the proposed objectives and goals, the company is a productive unit dedicated to economic development within a society, strategic planning is the development of the different plans by the company or organization in order to achieve the objectives and goals set in the short, medium and long term, the product is a good that is offered to the market in order to meet the needs or desires of individuals, there is no doubt that people dedicate what best of his time and talent in search of the success of the organization, obtaining profitability by selling the products The realization of human talent is why companies make investments in training of their employees since having an efficient staff will obtain a competitive advantage in relation to their competitors in the same segment.

The human talent at present within the llantera company "Galo Cargua Silva" has become a fundamental piece since these people are focused on the fulfillment of strategic planning, that is why people constitute the main asset of organizations since they contribute with knowledge, attitudes and skills and that makes companies more focused on the personal development of each of the employees and from there to start with productivity, in order to obtain business growth.

Keywords: strategic planning, company, human talent, product

1. INTRODUCCIÓN

Durante muchos años se pensó que el capital financiero era la llave que le permitía el desarrollo de las empresas esta creencia se transmitió durante varios años, el capital financiero era indispensable para el éxito de la empresa, en la actualidad se piensa que la capacidad de reclutar y retener un cliente interno es la clave principal del éxito, ya que Los empleados aportan sus conocimientos, capacidades y habilidades; de igual forma, contribuyen con las decisiones y acciones que imprimen dinamismo a la organización. Los clientes y los consumidores contribuyen con la organización cuando adquieren los bienes y servicios que coloca en el mercado. Cada uno de los grupos de interés de la organización aporta algo con la expectativa de obtener algo a cambio.

El talento humano, también denominado recurso, es el elemento fundamental en cualquier organización, razón por la cual la administración o la gerencia de los talento humanos que tiene como objetivo las personas y sus relaciones, deben ocupar un lugar importante en la estructura orgánica de la empresa ya que el manejo adecuado del personal permite mantener la organización en una actividad productiva eficiente y eficaz, las empresas se dieron cuenta de que las personas son el elemento central de su institución ya que al tratar al talento humano sin motivación y sin importancia es desperdiciar el talento, las habilidades y las destrezas de cada una de las personas es por eso que en la actualidad de trata como socios o clientes internos de la empresa.

La importancia del talento humano en la empresa.

La gestión del talento humano es una herramienta que ayuda a las organizaciones a no cometer errores en cuanto al reclutamiento, selección y contratación del personal requerido para la mejora en los actividades de producción y demás departamentos que estén relacionados con el desempeño de los propósitos organizacionales, cuando hablamos de errores hablamos de personal que por favores a directivos, accionistas o favores a personas que no están relacionadas con la organización, ni siquiera de manera indirecta, dichos empleados terminan ejerciendo tareas a la cual no están debidamente capacitados, ocasionando bajos niveles de productividad y a su vez creando una mala imagen corporativa cuando dichos empleados tienen contacto directo con el cliente, por lo anterior no debemos escatimar esfuerzos para destacar la importancia que tiene la labor de gestionar el recurso humano. (Camargo, 2016, pág. 32)

El talento humano es el elemento necesario para poder llegar al cumplimiento de los objetivos corporativos, sin embargo, el talento humano es algo más que un elemento que se debe contratar, es algo más que un mecanismo, que un concepto o un recurso que nos ayuda a consolidar los fines propuestos dentro de nuestra organización, a través de una eficiente y eficaz administración de la misma.

El talento humano es fundamental para el cumplimiento de la planificación que está encaminado al éxito de la organización, es importante que el personal este comprometido que sea leal y principalmente esté capacitado para realizar acciones productivas que permita desarrollar un crecimiento exponencial de la compañía, de igual forma permitiendo brindar un

mayor bienestar a los clientes tanto fieles, como a clientes nuevos.

El talento humano de una empresa es considerado la pieza clave para lograr los objetivos de la misma. Señalar que ese talento debe estar comprometido y motivado para llegar al éxito. Hoy en día muchas empresas cometen algunos errores obviando esta situación, muchos empleados se sienten desmotivados y no sienten ningún tipo de compromiso con la empresa. Es un punto que analizar y entrar en acción, ¿en qué sentido? Que no debemos solo centrarnos en como empresarios queremos lograr sin pensar en nuestro talento. Implementar técnicas de motivación y así lograr que los trabajadores se comprometan con las políticas, los objetivos de la empresa. (Pérez, 2013)

La participación del talento humano en la actualidad es de vital importancia para la evolución de la empresa dentro de un mercado global competitivo, es por eso que el talento humano es una estrategia empresarial ya que la hace competitivo porque sus trabajadores están en constante aprendizaje y por medio de sus experiencias hace que se logre los objetivos y las metas propuestas y de igual manera crece el funcionamiento de la empresa.

El talento humano en la actualidad es una pieza fundamental dentro de la empresa para el cumplimiento de los objetivos que se plantea dentro de la empresa es por eso que las mismas empresas se encargan de mantener a sus empleados motivados y capacitados para que así puedan poner en prácticas las destrezas y habilidad en la búsqueda de cada uno de los objetivos, en muchos de los casos las empresas no le ponen mucha importancia al talento humano ya que en años anteriores se consideraba

más importante la parte financiera, se decía que el manejo de los recursos económicos es la parte principal para que la empresa llegue al éxito sin importar las satisfacción del talento humano y de sus clientes.

El talento humano refiere a la personas inteligentes o aptas para determinada ocupación; inteligente, en el sentido que entiende y comprende, tiene la capacidad de resolver problemas dado que tiene las habilidades, destrezas y experiencia necesario para ello, apta en el sentido que puede operar competentemente en una actividad debido a su capacidad y disposición para el buen desempeño de la ocupación. (García & Rodríguez, 2015, pág. 4)

Los talentos humanos poseen capacidades, destrezas y habilidades distintas que en el transcurso del tiempo han ido perfeccionando el desarrollo de cada uno de las actividades que son pilares fundamentales para el cumplimiento de las metas y cada uno de objetivos planificados por la organización, el talento humano posee capacidades que les permite resolver problemas a través de las experiencias y los conocimientos adquiridos en el transcurso de su vida cotidiana dentro del desempeño de la ocupación.

El talento humano es un elemento muy importante en una organización no solamente desde el punto de vista productivo sino también social ya que este debe brindar un servicio de calidad a los clientes, ya que los clientes satisfechos son pilares fundamentales para encaminar a la organización hacia el éxito.

A lo largo de los años, se ha podido comprobar que el capital humano de una

organización, es parte fundamental de la misma. Ya que es éste, quien realmente conoce y les da el valor agregado a las organizaciones. Gracias a esto, la alta dirección se ha encargado de generar estrategias para retener a su capital intelectual y motivarlo a quedarse en la organización. Al Sacar provecho del conocimiento de éste en el negocio y dándole la oportunidad de ascender dentro de la organización, siempre y cuando estas personas aporten con su experiencia y su capacitación al cumplimiento de las estrategias de la compañía. (Bustos, 2013, pág. 15).

Con el transcurso de los años las empresas han entendido que el talento humano es la parte más importante dentro de la empresa ya que el talento humano es la ventaja competitiva más grande que la empresa puede tener ya que cada uno de ellos posee capacidades especiales y tienen habilidades y destrezas distintas que no pueden ser imitada ni superadas por las demás personas de la misma empresa ni por el talento humano de las empresas competidoras, es por eso que las grandes empresas invierten gran cantidad de recurso económicos en talento humano y aprovechar la capacidad intelectual y mediante la motivación aprovechar al máximo sus capacidades.

Dentro de la empresa llantera “Galo Cargua Silva” existe dos personas que cumplen con todas las funciones y actividades que lleven al cumplimiento de las metas, el talento humano dentro de la empresa cuenta con capacitación, están enfocados al mejoramiento continuo para lograr el cumplimiento de las acciones con mayor eficiencia.

La empresa y su característica para salir adelante en función del talento humano eficiente.

Las personas pasan buena parte de su vida trabajando en organizaciones, las cuales dependen de ellas para funcionar y alcanzar el éxito. Por una parte, el trabajo requiere los esfuerzos y ocupa una buena cantidad del tiempo de las vidas de las personas, quienes dependen de aquél para su subsistencia y éxito personal. Separar la existencia de las personas de su trabajo es muy difícil, por no decir casi imposible, dada la importancia o el efecto que éste tiene para ellas. De modo que las personas dependen de las organizaciones en las que trabajan para alcanzar sus objetivos personales e individuales. La posibilidad de crecer en la vida y de tener éxito depende de que se crezca dentro de las organizaciones. Por otra parte, las organizaciones también dependen, directa e irremediamente, de las personas para operar, producir sus bienes y servicios, atender a sus clientes, competir en los mercados y alcanzar sus objetivos globales y estratégicos. Por supuesto, las organizaciones jamás existirían sin las personas que les dan vida, dinamismo, energía, inteligencia, creatividad y racionalidad. En realidad, las dos partes dependen una de la otra. (Chiavenato, 2008, págs. 04-05).

El talento humano se ha convertido en un elemento básico para la empresa ya que ayuda a la organización a ganar o mantener una ventaja sostenible frente a los competidores que se disputan en el mercado, la empresa cuenta con el talento humano capacitado, por ende aplican más conocimiento, habilidades y destrezas para mantener la competitividad de negocio, todo ello para asegurar que la utilización

de los recursos materiales, financieros y tecnológicos sea eficiente y eficaz, así las personas se han convertido en diferencial competitivo que proporciona y sostiene el éxito de la empresa.

En nuestros días, el talento se entiende como la base de la productividad sostenible, desde el desempeño individual, responsable y comprometido con la empresa. Más que un hecho solamente, una emoción que requiere de un sentimiento bidireccional, traducido en contraprestaciones, tangibles e intangibles, que provengan de la organización. La habilidad y eficiencia de una empresa a la hora de gestionar el talento (atrayendo, reteniendo y desarrollando a las personas) se interpreta en valores numéricos, los de los beneficios que reporta la ventaja competitiva que han sabido ganar. (Boston Consulting Group, 2015, pág. 8).

El talento humano dentro de la empresa llantera “Galo Cargua Silva” ha cumplido con sus metas y objetivos personales es por eso que están enfocados y comprometidos en cumplir con las actividades de la empresa de la mejor manera, el talento humano está ligado con el éxito de la organización aportando capacidades, habilidades y destrezas tangibles e intangibles, ya que la misma le ha brindado la posibilidad de crecer y tener éxito en la vida, la empresa en la actualidad busca retener a su talento humano y se les ha brindado capacitación en las diferentes áreas es por eso que las personas desempeñan eficazmente en sus labores.

El hombre hoy día está orientado hacia la actividad, es decir, que el comportamiento de las personas se perfila al logro de sus aspiraciones y satisfacción de sus necesidades, mediante la interacción

con otros individuos y basados en ciertos modelos y tendencias que lo conllevan a percibir y evaluar para al final llevar a cabo un plan para la obtención del objetivo. (Simancas, 2013, pág. 28).

Dentro de la empresa Galo Cargua Silva no cuenta con suficiente talento humano para las diferentes áreas dentro de la organización es por eso que las personas que desempeñan dentro de la empresa realizan todas las actividades posibles dentro de la misma haciendo un doble esfuerzo para cumplir eficiente y eficazmente cada una de las acciones, la realización de todas las actividades por una sola persona a retrasado en lo mínimo el cumplimiento de los objetivos y metas plateadas por la empresa, ya que las personas no están capacitadas suficientemente para el desenvolvimiento en las distintas áreas requeridas.

El talento humano en la organización de la empresa.

El ámbito de actuación de recursos humanos es muy amplio y transversal a toda la organización, ya que abarca todas las decisiones y acciones implicadas en las relaciones que tienen los empleados entre si y en las que mantiene la empresa con ellos. Por esta razón al hablar de recursos humanos se habla de la gestión, para reforzar la idea de interrelacionar e integrar entre las distintas funciones que comprende. Aunque la decisión de los más altos órganos de la empresa siempre afecta a los empleados, es desde recursos humanos desde donde se planifica y se establece las pautas para llevarlas a cabo. Por esta razón, en la medida en que la dirección general y la dirección de recursos humanos estén cerca y alineadas en sus planteamientos, las acciones puestas

en arca serán coherentes y facilitaran la consecución de los objetivos organizativos. (Fernández, 2017, pág. 21).

La gestión de recursos humanos debe hacerse con un enfoque proactivo: las actuaciones planteadas desde recursos humanos deben anticipar los problemas y dificultades que se pueden producir en el futuro y ser acordes con las necesidades que se derivan de los planes estratégicos de la empresa. En este sentido, los objetivos de recursos humanos dependen de los objetivos de la organización. (Fernández, 2017, pág. 22)

En la empresa el talento humano es la clave del éxito ya que esto genera una ventaja competitiva y posible crecimiento en el futuro en relación a otras empresas, dentro de la organización no cuentan con un organigrama funcional ni estructural especificando los puestos de trabajo, es por eso que los dos empleados cumplen con todas las funciones necesaria en las distintas áreas estas dos personas dedican lo mejor de su tiempo y talento a realizar y consolidar las metas que determina la razón de ser de esta empresa.

El talento humano debe estar inmiscuido dentro de la organización de la empresa ya que ellos son los que realizan las actividades y acciones que están encaminados al éxito de la empresa, la organización y la planificación de las actividades son las piezas claves para que las empresas puedan anticiparse a los posibles acontecimientos que perjudique a la empresa, con una buena planificación y organización se puede tomar las decisiones correctas y así evitar posibles consecuencias para la empresa.

Las empresas actualmente están en un constante cambio, cada vez hay que ajustarse a nuevas tecnologías, personal más capacitado y se presenta un incremento constante de la competencia, por tal razón es necesario la administración adecuada del Talento Humano dentro de las compañías, ya que con ésta lo que se logrará es crear identidad, compromiso y apropiación del trabajo de los empleados con la empresa, ubicación del personal en los puestos adecuados, crear una política justa de salarios que hará que los empleados estén satisfechos por su remuneración, todo lo anterior llevará finalmente a aumentar la efectividad de los empleados y beneficiará por consiguiente los intereses de la empresa de expansión y posicionamiento dentro de la industria. (Jaimes & Umaña, 2010, pág. 18)

En el siglo 21 las empresas han estado en constante cambio ya que el mundo exterior ofrece nuevas tecnologías y por ende aparecen nuevos competidores es por eso que dentro de la organización de la empresa para cumplir los objetivos y metas planteadas están inmersas en su totalidad el talento humano estos deben tener una capacitación y motivación adecuada para lograr que los empleados se sientan identificados con la empresa y se desenvuelvan de la mejor manera en su sitio de trabajo, es por es que la ubicación del talento humano en los puestos de trabajo y el justo salario es primordial para lograr la satisfacción laboral de cada uno de los integrantes de la empresa.

Los recursos que tiene a disposición una empresa (financieros, físicos, tecnológicos, entre otros.) deben ser administrados de una manera óptima para que se aprovechen adecuadamente. Su comportamiento y manejo obedecen a patrones previamente

establecidos y normalmente existe un conjunto de indicadores cuantificables que permiten identificar su comportamiento actual y a su vez proyectar su evolución futura bajo unos parámetros previamente establecidos, que en condiciones normales se cumplen a cabalidad. Subsecuentemente, las organizaciones día a día han perfeccionado sus técnicas sobre el manejo de los recursos y se puede afirmar que aquellas que se encuentran debidamente organizadas y son competitivas en el mercado, tienen necesariamente como característica un manejo eficiente de los mismos. (Martínez, 2005, pág. 39)

La organización de los recursos debe ser adecuado ya que eso les permite ser competitivos dentro de un mercado globalizado la empresa que cuente con talento humano debe conocer las habilidades de sus empleados y organizar en sus puestos de trabajo de la mejor manera ya que ellos son los que impulsan el éxito del negocio, algunas empresa han considerado que el talento humano es el capital más valioso e importante posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización, y no ser parte de un engranaje más, sustituible que hace parte de la máquina de producción, que facilitan el cumplimiento de las metas que fueron pateados dentro de la planificación .

Dentro de la Empresa llantera “Galo Cargua Silva” La organización es la parte de la administración que se encarga del establecimiento de los papeles que los individuos deberán desempeñar en la empresa. La organización en la asignación de las tareas necesarias garantizara que se logre el cumplimiento de las metas de la compañía. Los empleados dentro de la

empresa están capacitados para cumplir con la tarea necesaria con el fin de lograr las metas plateadas estas dos personas que elaboran dentro de la empresa cumplen con actividades de la mejor manera.

El producto y la empresa con recursos suficientes en la generación de la economía.

En la actualidad, en la era del conocimiento las empresas tienen que definir nuevos parámetros para cuidar y mantener a su capital humano, ya que es un factor de producción en la economía de hoy. La relación que tenga el capital humano con respecto al mercado es una forma de mantenerlo elevado. Mientras más estrecha sea la relación, menor distancia habrá. La experiencia le ha enseñado al empresario mucho sobre los problemas de desarrollo; ha aprendido que el dinero solo no trae progreso, reconoce que sus utilidades no sólo aumentarán reduciendo costos sino incrementando los ingresos y para lograr esto debe invertir en los insumos del proceso productivo como son la materia prima, maquinaria, instalaciones, tecnología y, por supuesto, en la fuerza laboral. Hoy día las empresas le están dando un significativo valor a la relación de los empleados con el mercado, se ve manifiesto con las reorganizaciones empresariales donde se ha producido un giro en la pirámide jerárquica dándole importancia a la gente que está en contacto con el cliente. (Valencia, 2005, pág. 23).

En la empresa llantera “Galo Cargua Silva” cuenta con gran variedad de productos a disposición de los clientes, los productos que ofrecen es la única fuente de ingresos para la empresa para la generación de economía dentro de esta organización un recurso importante es el talento humano ya que estas personas

cuentan con capacidades necesarias, ya que hoy en la actualidad este factor es el principal recurso que la empresa cuida ya que esto le permite mantener competitivo económicamente con otras empresas de su mismo segmento, se puede decir que la empresa si cuenta con factores o recursos necesarios para satisfacer las necesidades de los consumidores y por ende obtener rentabilidad para la empresa.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación se lo realizo mediante el método bibliográfico ya que se utilizó libros, revistas y artículos científicos sobre la importancia las características para salir adelante con talento humano y a su vez también se utilizó el método cuantitativo ya que se realizó la encuesta a las dos personas que trabajan en la empresa para determinar si el talento humano es eficiente, capacitado y cumple con los objetivos de la empresa y también se llevó a cabo diez encuestas a los clientes para poder determinar cómo es la atención del talento humano dentro de la empresa.

3. RESULTADOS

En la investigación se realizó las siguientes interrogantes para obtener información referente al objeto de estudio.

Cree usted que es importante contar con talento humano eficiente dentro de la empresa

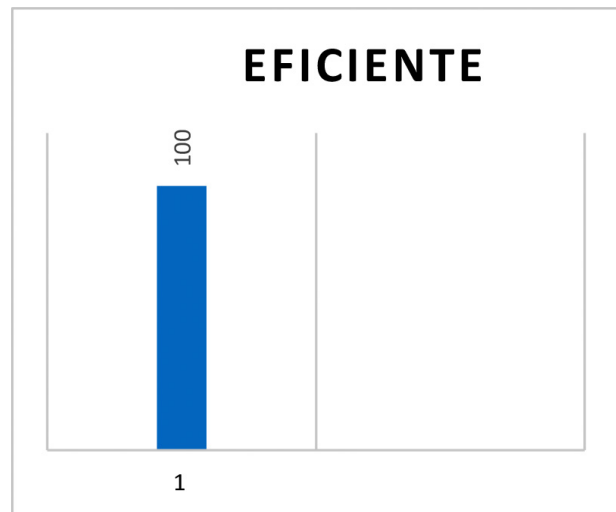


Grafico 1 talento humano eficiente
Fuente: Llantera "Galo Carga Silva"
Elaborado por: Autores

De las personas encuestadas se puede constatar que el 100% es eficiente en el cumplimiento de sus tareas

Al momento de comprar qué tal le parece la atención



Grafico 2 Atención al cliente
Fuente: Llantera "Galo Carga Silva"
Elaborado por: Autores

Dentro de la encuesta realizada se pudo constatar que la atención al cliente es

cordial dentro de la empresa donde se logra mayor énfasis en sus tareas

Cree usted que el talento humano ha permitido el cumplimiento de objetivos de la empresa



Grafico 3 cumplimiento de objetivos
Fuente: Llantera "Galo Carga Silva"
Elaborado por: Autores

De las encuestas realizadas el 100% del talento humano ha permitido cumplir objetivos de la empresa con una correcta planeación en el cumplimiento de sus tareas encomendadas

Usted está satisfecho con la atención

SATISFACIÓN DE LA ATENCIÓN

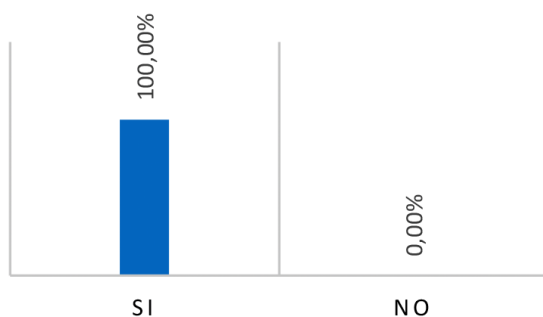


Grafico 4 Satisfacción de la atención
Fuente: Llantera "Galo Carga Silva"
Elaborado por: Autores

Se pudo constatar que el 100% de los clientes están satisfechos con la atención que les brinda el talento humano de la empresa, debido a que se encuentran capacitados de manera eficiente para atender a sus clientes

Cree usted que invirtiendo en talento humano capacitado tendrá más rentabilidad con la venta de productos

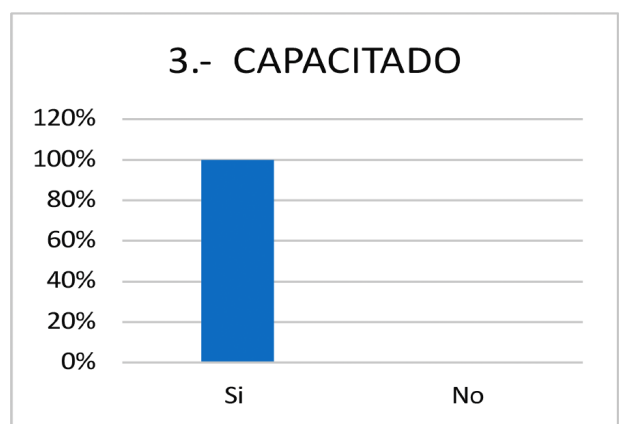


Grafico 5 Capacitación
Fuente: Llantera "Galo Carga Silva"
Elaborado por: Autores

Se pudo comprobar en un 100% que el talento humano capacitado aumenta la rentabilidad dentro de la empresa.

Usted al momento de realizar una compra recibe asesoramiento del personal de la empresa

RECIBE ASESORAMIENTO

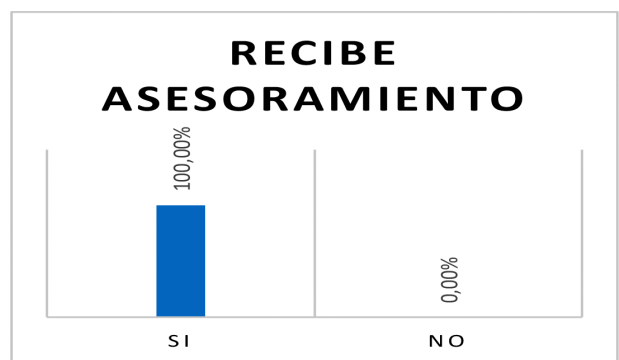


Grafico 6 Recibe Asesoramiento
Fuente: Llantera "Galo Carga Silva"
Elaborado por: Autores

El 100% de los clientes encuestados reciben asesoramiento a la hora de realizar una compra, para que puedan elegir de manera correcta sus compras y servicios que estos desean

Como resultado se pudo determinar que de las encuestas realizadas a las dos personas que trabajan dentro de la empresa el 100% dicen que, si es importante contar con talento humano eficiente, esto se pudo comprobar realizando una encuesta a los clientes ya los encuestados respondieron que la atención al cliente es cordial en un 46,67% mientras que el 36, 67% dicen que la atención es responsable, y el 13.33 dicen que la atención es eficaz y por ende el cliente se siente satisfecho con la atención que brindan los empleados de la empresa llantera “Galo Cargua Silva” otro de los aspectos positivos encontrados en la investigación es que el 100% del talento humano encuestado dice que el mismo talento humano ha permitido el cumplimiento de objetivos de la empresa, uno los principales objetivos de la empresa es que el cliente se sienta satisfecho con la atención al cliente y regrese es por eso que se realizó una encuesta al cliente para comprobar su satisfacción con la atención y efectivamente el 100% de los clientes están satisfechos con la atención el personal de la empresa, para poder determinar si invertir en talento humano capacitado tendrá más rentabilidad con la venta de los productos se realizó una encuesta de los cuales el talento humano manifestó en un 100% que efectivamente aumenta la rentabilidad y al realizar la encuesta a los clientes nos revelo en un 100% que el talento humano de la empresa les brinda asesoramiento antes de realizar una compra.

Se puede manifestar que el talento humano capacitado y eficientes es de

vital importancia dentro de la empresa ya que la misma ayuda obtener una ventaja competitiva entre los competidores y por ende ayuda brindar un mejor servicio al cliente y obtener la fidelización de la misma brindando una atención cordial, un asesoramiento antes de realizar la compra con el fin de lograr su satisfacción.

4. DISCUSIÓN

Al contar con personal eficiente mejora la empresa tanto en el entorno interno como externo, para mejorar su posicionamiento en el ámbito empresarial en la prestación de sus servicios es así que esta investigación tiene su sustento en que todo el personal debe contar con capacitación eficaz y eficiente de cada uno de sus empleados para ser productivos en la empresa.

El cumplimiento de objetivos en la empresa es el ámbito empresarial donde se debe poner énfasis a una correcta planificación de sus tareas en la empresa y de esta manera ser eficaces y están en competencia con el resto de organizaciones.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Aguillón, Á., Berrún, L., Peña, J., & Treviño, F. (2015). El comportamiento humano en las organizaciones (1 ed.). Mexico, D.F.: El Manual Moderno. Recuperado el 17 de 11 de 2018, de <https://books.google.com.ec/books?id=TNPwCgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=El+talento+humano+en+la+organizaci%C3%B3n+de+la+empresa&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiUqL768YzfAhVBuVvKkHd9NDJ04HhDoAQgrMAE#v=onepage&q=El%20talento%20humano%20en%20la%20organizaci%C3%B3>
2. Boston Consulting Group. (2015).

- como gestionar el talento humano en tu empresa. Boston: Work Meter. Recuperado el 18 de 01 de 2019, de http://cdn2.hubspot.net/hub/174456/file-524757872-pdf/docs/WORKMETER-Como-gestionar-talento-empresa.pdf%3Ft%3D1423135431950%26utm_campaign%3Dgestion%2Bdel%2Btalento%26utm_source%3Dhs_automation%26utm_
3. Bustos, N. I. (2013). Liderazgo y la Impirtancia del talento humano para el exito de una organización. Bogota. Recuperado el 18 de 01 de 2019, de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/10086/BustosPenaNidiaIsabel2013.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
 4. Camargo, Q. E. (2016). importancia de la gestion del talento humano en el desarrollo sostenimiento de la imagen corporativa. Bogota: D0103331. Recuperado el 16 de 11 de 2018, de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14197/CamargoPolancoQuebinEnrique2016.pdf;jsessionid=C35F7501231114ED872D697E7252D797?sequence=3>
 5. Chiavenato, I. (2008). Gestión de Talento Humano. Mexico D.F.: Mc Graw Hill. Recuperado el 16 de 11 de 2018
 6. Cuesta, A. (2010). Gestión de talento humano y del crecimiento (1 ed.). Bogota: Ecoe. Recuperado el 17 de 11 de 2018, de [https://books.google.com.ec/books?id=-trDDQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=El+talento+humano+en+la+organizaci%C3%B3n+de+la+empresa&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUK EwjF9rqw7IzfAhUIpFkKHbIA3oQ6AEILTAB#v=onepage&q=El%20talento%20humano%20en%20la%20organizaci%C3%B3n+de+la+empresa&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUK Ewia0pJL8IzfAhUo1IkKHdVNABY4ChDoAQhQMAg#v=onepage&q=El%20talento%20humano%20en%20la%20organizaci%C3%B3n](https://books.google.com.ec/books?id=-trDDQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=El+talento+humano+en+la+organizaci%C3%B3n+de+la+empresa&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUK EwjF9rqw7IzfAhUIpFkKHbIA3oQ6AEILTAB#v=onepage&q=El%20talento%20humano%20en%20la%20organizaci%C3%B3n%20de+la+empresa&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUK EwjF9rqw7IzfAhUIpFkKHbIA3oQ6AEILTAB#v=onepage&q=El%20talento%20humano%20en%20la%20organizaci%C3%B3n%20de+la+empresa&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUK Ewia0pJL8IzfAhUo1IkKHdVNABY4ChDoAQhQMAg#v=onepage&q=El%20talento%20humano%20en%20la%20organizaci%C3%B3n)
 7. Fernández, F. (2017). Apoyo administrativo a la gestion de Recursos Humanos. San Millan: Tutor Formación. Recuperado el 16 de 11 de 2018, de <https://books.google.com.ec/books?id=JZIZDgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=El+talento+humano+en+la+organizaci%C3%B3n+de+la+empresa&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUK Ewia0pJL8IzfAhUo1IkKHdVNABY4ChDoAQhQMAg#v=onepage&q=El%20talento%20humano%20en%20la%20organizaci%C3%B3n>
 8. García, N. Y., & Rodríguez, M. (2015). Importancia de la Gestión del Talento Humano en las Empresas del Sector Solidario. Colombia: ucc. Recuperado el 18 de 01 de 2019, de <http://repository.ucc.edu.co/bitstream/ucc/5706/1/articulo%20importancia%20de%20gestion%20de%20talento%20humano%20en%20el%20sector%20solidarios.pdf>
 9. Giner, F., & Gil, M. d. (2014). La organización de empresa hacia un modelo de futuro (1 ed.). Madrid: ESIC Editorial. Recuperado el 17 de 11 de 2018, de <https://books.google.com.ec/books?id=nKyMCgAAQBAJ&pg=PT77&dq=El+talento+humano+en+la+organizaci%C3%B3n+de+la+empresa&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUK EwiQy5vE8IzfAhXGrFkKHebRBQIQ6AEIVDAI#v=onepage&q=El%20talento%20humano%20en%20la%20organizaci%C3%B3n%20de%20la%20e>
 10. Jaimes, Y. M., & Umaña, L. P. (2010). Diseño del departamento del talento humano en la empresa mecanizados y troquelados RC LTDA. Bogota. Recuperado el 18 de 01 de 2018, de <http://repository.lasalle.edu>

- co/bitstream/handle/10185/3143/T11.10%20J199d.pdf
11. Keeley, B. (2007). Capital Humano. Mexico: Castillo. Recuperado el 17 de 11 de 2018, de https://books.google.com.ec/books?id=ORrWAgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=que+es+el+capital+humano&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwipqrnA0t_eAh_VR_nFk_KHYX_SAZoQ6AEIUjAl#v=onepage&q=que%20es%20el%20capital%20humano&f=true
 12. López, M. Á., & Grandío, A. (2005). Capital humano como fuente de ventajas competitivas (1 ed.). España: Gesbiblo, S.L. Recuperado el 17 de 11 de 2018, de <https://books.google.com.ec/books?id=aW-JZVEfDIEC&pg=PA93&dq=El+talento+humano+en+la+organizaci%C3%B3n+de+la+empresa&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjF9rqw7IzfAhUIpFkKHbIIA3oQ6AEIRDaf#v=onepage&q=El%20talento%20humano%20en%20la%20organizaci%C3%B3n%20de%20la%20e>
 13. Martínez, J. H. (2005). Las personas en la organización. Recuperado el 18 de 01 de 2019, de <file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-LasPersonasEnLaOrganizacion-5166521.pdf>
 14. Munch, L. (2007). Administración. Escuelas, proceso administrativo, áreas funcionales y desarrollo emprendedor. Mexico: Pearson Educación. Recuperado el 19 de 11 de 2018, de https://xlibros.com/wp-content/uploads/2014/04/Administraci%C3%B3n-Escuelas-proceso-administrativo-%C3%A1reas-funcionales-y-desarrollo-emprendedor_redacted.pdf
 15. Pérez, E. M. (21 de 05 de 2013). Talento Humano. Escuelas de organización industrial. Recuperado el 18 de 01 de 2019, de <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/05/21/talento-humano-motivacion-y-compromiso/>
 16. Sánchez, M. D. (2013). Gestión de Recursos Humanos. Madris: CER S.L. Recuperado el 16 de 11 de 2018
 17. Simancas, D. (2013). el capital humano como factor de productividad en la empresa. Cartagena. Obtenido de <http://repositorio.unicartagena.edu.co:8080/jspui/bitstream/11227/539/1/EL%20CAPITAL%20HUMANO%20COMO%20FACTOR%20DE%20PRODUCTIVIDAD.pdf>
 18. Valencia, M. (2005). El capital Humano otro Activo de su empresa. Cali: Entramado. Recuperado el 16 de 11 de 2018, de <http://www.redalyc.org/pdf/2654/265420471004.pdf>