

**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**PROPUESTA DE UN PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS TRABAJADORES EN LA PLANTA
PROCESADORA DE CAFÉ RAIN FOREST TRADING SAC
- BAGUA GRANDE, 2019.**

Autora:

Bach. Flor Hermelinda Ortiz Delgado

Asesor:

Mg. Adolfo Cacho Revilla

Reg.(...)

CHACHAPPOYAS- PERÚ

2021

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a.

Dios porque ha estado conmigo a cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza y salud para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mis padres, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo mi apoyo incondicional en todo momento. Brindándome su amor y sacrificio gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí.

A mis hermanas (os) por estar siempre presentes, acompañándome y por el apoyo moral, que me brindaron a lo largo de esta etapa de mi vida.

A todas las personas que me han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellas que me abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

AGRADECIMIENTO

Como prioridad en mi vida agradezco a Dios por su infinita bondad, y por haber estado conmigo en los momentos que más lo necesitaba, por darme salud, fortaleza, responsabilidad y sabiduría, por haberme permitido culminar un peldaño más de mis metas, y porque tengo la certeza y el gozo de que siempre va a estar conmigo.

A mis Padres, José y Rosa por ser los mejores, por haber estado conmigo apoyándome en los momentos más difíciles, por dedicar tiempo y esfuerzo para ser una persona de bien, y darme excelentes consejos en mi caminar diario. A mis hermanos, que con su ejemplo y dedicación me han instruido para seguir adelante en mi vida profesional.

Agradezco a mi asesor Mg. Adolfo Cacho Revilla quien con su experiencia, conocimiento y motivación me oriento en la investigación.

A la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, A la facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, a sus autoridades y profesores, por abrir sus puertas y darme la oportunidad y confianza necesaria para triunfar en la vida y transmitir sabiduría para mi formación profesional.

Agradezco de manera muy especial a la planta procesadora de café Rain Forest Trading S.A.C por darme la oportunidad y confianza para realizar mi investigación en sus instalaciones y por contribuir con la información necesaria para culminar el estudio de la tesis de la mejor manera.

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

DR. POLICARPIO CHAUCA VALQUI.

RECTOR

Dr. MIGUEL ÁNGEL BARRENA GURBILLON

VICERRECTOR ACADÉMICO

Dra. FLOR TERESA GARCÍA HUAMÁN

VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN

Mg. RICARDO RAFAEL ALVA CRUZ

**DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**



ANEXO 3-K

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM (X)/Profesional externo (), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada Propuesta de un plan de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la planta procesadora de café Puro forest Trading SAC de Bagua Grande, 2019 del egresado Flor Hermelinda Ortiz Delgado de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Escuela Profesional de Administración de Empresas de esta Casa Superior de Estudios.



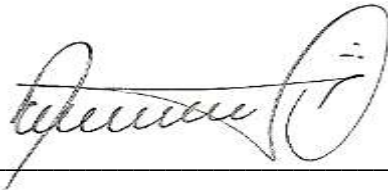
El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 17 de enero de 2019


Mg. CP. Wilfrido Carlos Becerra
Docente FACEA - UNTRM

Firma y nombre completo del Asesor

JURADO EVALUADOR DE LA TESIS



DR. RIVER CHÁVEZ SANTOS

PRESIDENTE



Econ. Carlos R. Poemape Oyanguren M.Sc.

Econ. CARLOS RAUL POEMAPE OYANGUREN M.Sc.

SECRETARIO



Cecil Wilmer Burga Campos
DOCENTE AUX-TC
UNTRM.

MG. CECIL WILMER BURGA CAMPOS

VOCAL


ANEXO 3-0**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL**

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada: Propuesta de un Plan de Gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Planta procesadora de Café Rala Forest Trading SAC Bagua Grande, 2019.
presentada por el estudiante ()/egresado (x) Flor Hermelinda Ortiz Delgado
de la Escuela Profesional de Administración de Empresas
con correo electrónico institucional florcita13sep@gmail.com

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- a) La citada Tesis tiene 24 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (x) / igual () al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- b) La citada Tesis tiene _____ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.

Chachapoyas, 10 de febrero del 2021


SECRETARIO
VOCAL
PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

.....

.....

ANEXO 3-Q

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 4 de Diciembre del año 2020 siendo las 17:00 horas, el aspirante: Flor Hermelinda Ortiz Delgado, defiende en sesión pública presencial () / a distancia () la Tesis titulada: Propuesta de un plan de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la planta procesadora de café Ajia Tost Tumbay - Huánuco 2019, teniendo como asesor a Dr. Adolfo Cacho Revilla, para obtener el Título Profesional de Lic. en Administración de Empresas, a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: River Chavez SantosSecretario: Carlos Raúl Povinopé CuyangurenVocal: Cecil Wilmer Buaya Campos

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.


Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado ()Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 12:00 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.


SECRETARIO
VOCAL
PRESIDENTEOBSERVACIONES:
.....

ÍNDICE O CONTENIDO GENERAL

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS.....	iv
VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL	v
JURADO EVALUADOR	vi
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL.....	vii
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL.....	viii
ÍNDICE O CONTENIDO GENERAL.....	ix
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
I. INTRODUCCIÓN.....	16
II. MATERIAL Y MÉTODOS	21
2.1. Objeto de estudio	21
2.2. Variable de estudio	21
2.3. Tipo de estudio	21
2.4. Diseños de la investigación	21
2.5. Población	21
2.6. Muestra y muestreo.....	21
2.7. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
2.8. Análisis de datos	23
III. RESULTADOS.....	25
3.1. Diagnóstico del desempeño laboral de los trabajadores de la planta procesadora de café Rain Forest Trading SAC - Bagua Grande, 2019.....	25
3.2. Determinación actual de la gestión del talento humano en la Planta Procesadora de Café Rain Forest Trading SAC - Bagua Grande, 2019.....	32

3.3. Diseñar un plan de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la Planta Procesadora de Café Rain Forest Trading SAC - Bagua Grande, 2019.....	34
IV. DISCUSIÓN.....	47
V. CONCLUSIONES.....	50
VI. RECOMENDACIONES	52
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	54
VIII. ANEXOS	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Identificación de funciones del gerente.....	35
Tabla 2. Identificación de funciones del administrador.....	35
Tabla 3. Identificación de funciones del asistente administrativo.....	36
Tabla 4. Identificación de funciones de seguridad.....	36
Tabla 5. Identificación de funciones del jefe de planta	37
Tabla 6. Identificación de funciones del maquinista.....	37
Tabla 7. Identificación de funciones del Jefe de laboratorio control de calidad.....	38
Tabla 8. Identificación de funciones del Asistente de laboratorio de control de calidad...38	
Tabla 9. Identificación de funciones del obrero.....	39
Tabla 10. Competencias generales dentro de la gestión del talento humano.....	40
Tabla 11. Competencia del área de Gerencia.....	41
Tabla 12. Competencia del área de administración.....	41
Tabla 13. Competencia del área de asistente administrativo.....	42
Tabla 14. Competencia del área de Jefe de planta.....	42
Tabla 15. Competencia del área de Jefe de laboratorio.....	42
Tabla 16. Competencia del área de asistente de laboratorio.....	43
Tabla 17. Estrategias de reclutamiento de recursos humanos para la Planta Procesadora de café Rain Forest Trading S.A	43
Tabla 18. Estrategias de evaluación del talento humano de la Planta Procesadora de café Rain Forest Trading S.A.C.....	44
Tabla 19. Estrategias de formación del talento humano de la Planta Procesadora de café Rain Forest Trading S.A.C.....	44
Tabla 20. Estrategias de desarrollo del talento humano de la Planta Procesadora de café Rain Forest Trading S.A.C.....	45

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Género.....	25
Figura 2. Edad.....	25
Figura 3. Opinión sobre la existencia de un responsable, encargado de velar por el bienestar del personal de la planta procesadora de Café Rain Forest Trading SAC.....	26
Figura 4. Su ingreso a la planta procesadora de Café Rain Forest Trading SAC fue realizada por.....	26
Figura 5. ¿Se realiza evaluación a su desempeño laboral en la planta procesadora de Café Rain Forest Trading SAC?.....	27
Figura 6. ¿Conoce el objetivo de realizar una evaluación al desempeño.....	27
Figura 7. ¿Conoce los resultados de su evaluación?.....	28
Figura 8. ¿Se reconoce y motiva el desempeño eficiente de un trabajador en la planta procesadora de Café Rain Forest Trading SAC?.....	28
Figura 9. ¿Cómo calificaría su ambiente laboral en la planta procesadora de café Rain Forest Trading SAC?.....	29
Figura 10. Se encuentran bien definidas sus funciones laborales en la planta procesadora de Café Rain Forest Trading SAC.....	29
Figura 11. Existe mucha rotación de personal en la planta procesadora de Café Rain Forest Trading SAC.....	30
Figura 12. Se potencializa al interior de la planta procesadora de Café Rain Forest Trading SAC sus competencias profesionales.....	30
Figura 13. Existe mucha diversidad de criterios al interior de su departamento o sección en la planta procesadora de Café Rain Forest Trading SAC.....	31
Figura 14. Existe un plan de mejora en función de su desempeño profesional.....	31
Figura 15. Organigrama.....	33

RESUMEN

El informe de investigación titulada Propuesta de un Plan de Gestión del Talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la Planta Procesadora de Café Rain Forest Trading SAC - Bagua Grande, 2019. Utiliza el método hipotético – deductivo y una investigación cuantitativa. Concluyendo que el plan elaborado de gestión del talento humano está basado en la proposición de Marta Elvia Alens que se basa en un modelo por competencias, identificación de la estructura organizacional con la misión de cada cargo y la determinación de las competencias que se dividen en generales en donde se identificaron al compromiso, la ética y nitidez, la honradez, la orientación al socio, la confianza y la rentabilidad y competencias específicas que están de acuerdo a cada una de las áreas.

Palabras clave: desempeño laboral, gestión del talento Humano, Plan, empresas procesadoras de café

ABSTRACT

The research report entitled Proposal for a Human Talent Management Plan to improve the work performance of workers at the Rain Forest Trading SAC Coffee Processing Plant - Bagua Grande, 2019. It uses the hypothetical-deductive method and a quantitative investigation. Concluding that the elaborated plan for the management of human talent is based on the proposal of Marta Elvia Alens which is based on a model by competencies, identification of the organizational structure with the mission of each position and the determination of the competencies that are divided into general where commitment, ethics and clarity, honesty, partner orientation, trust and profitability and specific competencies that are in accordance with each of the areas were identified.

Keywords: job performance, Human talent management, Plan, coffee processing companies

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

Para la Real Academia Española de la Lengua se entiende que el talento humano se encuentra en la razón y sobre todo en la capacidad de entender y a la vez en la aptitud y capacidad al realizar sus labores.

Desde el surgimiento del talento humano se continúa en las empresas impulsando ésta actividad ya que ayuda al éxito de cada una de ellas, la gestión del talento huma es de suma importancia ya que es una estrategia que debe ser incorporado y ejecutado diariamente con responsabilidad principalmente por la directiva de la empresa.

La gestión del talento humano es uno de los problemas para empezar a operar una empresa ya que de ello depende el desempeño de cada uno de sus colaboradores y esto repercute y se ve reflejado en el éxito o fracaso de la empresa. Internacionalmente dentro de sus primeros objetivos de una empresa es tener presente la gestión de talento, no solo en capacitaciones sino llevarlo a la práctica y entregando todo de uno mismo ya que se verá reflejado en el desarrollo corporativo.

Rodríguez (2012) realiza una investigación: Visión de la Gestión de Capital Humano y lo diferencia de la clásica gestión de los recursos humanos, es el caso de la empresa Google, que prioriza la creatividad de sus colaboradores, los recursos humanos se usan como estrategias para obtener ventajas de la competencia. Para Santos (2016), en su investigación realizada indica que la gestión del talento humano esta correlacionada con la capacidad de articulación entre los diferentes métodos tecnológicos, la organización y el desarrollo del talento humano, teniendo como prioridad principal al recurso humano.

Hoy en día para las organizaciones se tiene como un factor clave al talento humano, por lo cual se debe contar con personal altamente capacitado debido a la competitividad que existe.

Antecedentes

Coicca (2017), realizo la investigación: relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Ensil E.I.R.L. Huancayo; 2016-2017, en la Universidad Continental, Huancayo, Perú. Su objetivo principal fue establecer la correlación que existe entre la gestión del

talento humano y el desempeño laboral. Teniendo como conclusiones: la buena gestión del talento humano hay más perspectivas de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa y esto ayudará a subir la rentabilidad de la empresa. El proceso de aplicación, remuneración, desarrollo, retención y control/monitoreo tienen una relación directa con el desempeño laboral; es decir, las mejoras pueden repercutir en el desempeño de los colaboradores de la empresa ENSIL E.I.R.L. También se encontró que no existe una dimensión directa del proceso con el desempeño laboral. Lo que desmotiva a los trabajadores principalmente son las relaciones interpersonales, no ser considerados por sus jefes, la falta de motivación para retribuir su trabajo y un aumento en su salario. Finalmente, el gerente encargado de administrar el departamento de recursos humanos, específicamente la gestión del talento humano, debe ser una persona que promueve y facilite la creatividad, innovación, trabajo en equipo, efectividad; y, sobre todo, apoye a la capacitación del personal que está a su cargo, y de manera permanente.

López (2017), realizó la investigación: Gestión del talento humano y mejoramiento del desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cevallos, en la Universidad Regional Autónoma de los Andes “UNIANDES”, Ambato, Ecuador. Tuvo como objetivo: Elaborar un manual de gestión del talento humano para mejorar y cultivar el desempeño del colaborador del área de estudio. Concluyendo que la gestión del recurso humano no cumple con las expectativas y los objetivos de la organización, por lo que se recomienda implementar un Manual de Gestión de Talento Humano que facilite a los colaboradores atarearse con mayor eficiencia, otro de las dificultades es la falta de asesoramiento del personal que ayude a desenvolverse mejor en el área de trabajo, como debilidad se encontró que para lograr tener éxito en el desempeño de los colaboradores la organización debería reestructurar los puestos de trabajos.

Inca (2015), realizó la investigación: Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015, en la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú. Tuvo como objetivo: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad. La

investigación llegó a concluir que la Gestión de Recurso Humano y el Desempeño de los colaboradores en su trabajo en la Municipalidad tienen un impacto positivo entre las variables de estudio, que demostraría que, al manejar una buena gestión del recurso humano, esto repercutirá en la capacidad de trabajo de los colaboradores. Las capacitaciones a los trabajadores repercuten en la calidad de trabajo que ellos brindan ya que se demostró una correlación significativa entre las dos.

Moreira (2015), realizó la investigación: Gestión de Recurso humano y su correlación en el trabajo laboral en la Unidad Distrital de Educación Quevedo - Mocache 12D03, Cantón Quevedo, Año 2014, Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador. Tiene como principal objetivo: Evaluar el Mandato del Recurso Humano en la Unidad Distrital de Educación Quevedo – Mocache 12D03. El presente trabajo concluye: La elaboración de los perfiles para los puestos de trabajo en la Unidad Distrital de Educación Quevedo - Mocache 12D03 nos permitirá dar un mejor resultado al momento de evaluar la gestión del recurso humano de cada aspirante a los diferentes cargos y así ayudar al mejoramiento de los efectos productivos. Al momento de la realización de la encuesta al personal que labora en la Unidad Distrital de Educación Quevedo - Mocache 12D03, se logró identificar que, en cuanto a los hábitos del personal, la interactividad en el ambiente de trabajo no en todos los departamentos proporciona un clima laboral apropiado. Se espera que en la Unidad Distrital de Educación Quevedo - Mocache 12D03, con la implementación de las ventajas adecuadas se pueda reconocer las cualidades de cada uno de las personas que laboran en los departamentos para así lograr un óptimo desempeño.

Problema de investigación

¿De qué forma la propuesta de un plan de gestión del talento humano mejora el trabajo laboral de los trabajadores en la Planta Procesadora de Café Rain Forest Trading SAC - Bagua Grande, 2019?

Hipótesis

La propuesta de un plan de gestión del talento humano mejorará el desempeño laboral de los trabajadores en la Planta Procesadora de Café Rain Forest Trading SAC - Bagua Grande, 2019.

Objetivo general

Proponer un plan de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la Planta Procesadora de Café Rain Forest Trading SAC - Bagua Grande, 2019.

Objetivos específicos

OE1. Realizar un diagnóstico del desenvolvimiento de los trabajadores de la planta procesadora de café Rain Forest Trading SAC - Bagua Grande, 2019.

OE2. Determinar la gestión del recurso humano actual en la Planta Procesadora de Café Rain Forest Trading SAC - Bagua Grande, 2019.

OE3. Diseñar un método de gestión del talento humano para lograr el mejoramiento del desenvolvimiento laboral de los trabajadores en la Planta Procesadora de Café Rain Forest Trading SAC - Bagua Grande, 2019.

CAPÍTULO II
MATERIAL Y MÉTODOS

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1.Objeto de estudio

La planta procesadora de café

2.2.Variable de estudio

Variable 01. Gestión del talento humano

Variable 02. Desempeño laboral

2.3.Tipo de estudio

Descriptivo Propositivo

2.4.Diseños de la investigación

X  Y

2.5.Población

Tamayo (1997), definen que la población es el total de individuos a estudiar, en la presente investigación la población, objeto del estudio estuvo conformado por el total de trabajadores de la Planta Procesadora de Café Rain Forest Trading SAC - Bagua Grande, considerando un total de 10 trabajadores; sabiendo que es el total de la población en ésta investigación que corresponde al 100%.

2.6.Muestra y muestreo

Muestra

Tamayo (1997), confirma que la muestra es el resultado que se tomará de la población, para poder realizar un estudio de un fenómeno estadístico. La muestra está conformada por el total de la población ya que se cuenta con un número pequeño de los trabajadores de la Planta Procesadora de Café Rain Forest Trading SAC - Bagua Grande, la muestra estará conformada por los 10 trabajadores.

Muestreo

En esta investigación se utilizó un muestreo no probabilístico, no aleatorio por conveniencia, considerando que no se utilizó ningún cálculo estadístico para determinar la muestra, debido a que la población presente en la empresa es finita.

2.7.Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Los métodos a utilizar para el presente trabajo fueron el método deductivo, el inductivo deductivo; el analítico y el sistemático, cada uno de ellos fueron estudiados y analizados para ser utilizarse correctamente.

También se utilizó la ficha de campo que permitió un contacto directo con los involucrados en el cual se verificó y evaluó el trabajo en los diferentes puestos de trabajo y en base a eso se pudo determinar las posibles soluciones, teniendo en cuenta que como investigadora podré palpar una situación real para el desarrollo de la investigación y poder cambiar la problemática encontrada.

Enfoque

El enfoque para la presente investigación de realizar una propuesta en base a un plan de mandato del recurso humano dentro de una organización para poder cultivar y mejorar el desarrollo y desempeño laboral de los trabajadores de la Planta Procesadora estará sustentado en el enfoque cualitativo y cuantitativo.

Tipo de investigación

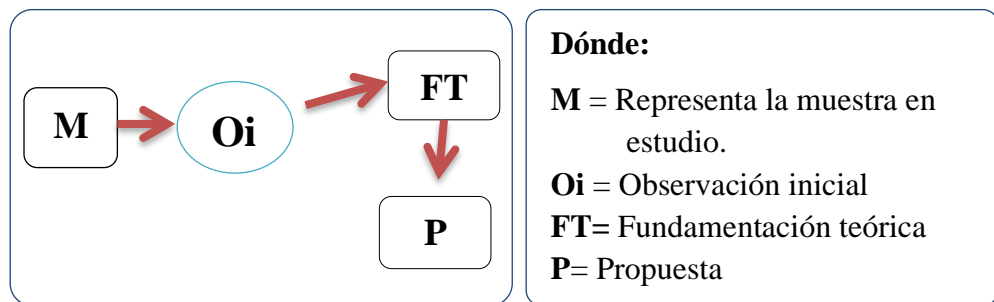
Se utilizó la investigación de tipo cuantitativo que plantea la unidad de la ciencia, es decir, la utilización de una metodología única que es la misma de las ciencias exactas y naturales (Hernández et al., 2010), considerando que la presente investigación, su medio principal es la medición y el cálculo y éstos nos ayudará a probar nuestra hipótesis planteada.

Diseño de investigación

El diseño es no experimental, descriptivo-propositivo con un aspecto cuantitativo, siendo un tipo proyectivo ya que se elaborará un supuesto

práctico, como solución al problema presentado, se realizara un diagnóstico que permita generar los criterios propositivos, es decir, plantear estrategias de mejoras en cuanto a los resultados obtenidos, por cuanto se fundamenta en una necesidad o vacío dentro de la institución, una vez que se tome la información descrita, se realizará una propuesta de un plan de gestión del recurso humano que mejorará el desempeño laboral de los trabajadores en la Planta Procesadora de Café Rain Forest Trading SAC - Bagua Grande, 2019; a partir de un diagnóstico teniendo en cuenta pasos determinantes como la descripción, el análisis, la comparación, la comprobación y el pronóstico, en este sentido la propuesta como fase predictiva permitirá plantear tendencias expectantes y con algunas restricciones técnicas.

El diseño de contrastación de hipótesis tendrá el siguiente esquema:



2.8. Análisis de datos

Se realizó mediante la estadística descriptiva usando el programa estadístico SPSS versión 20, asimismo se analizará y representará los datos por medio de tablas y figuras estadísticas y/o medidas de resumen, previos a la sistematización de datos para su respectivo análisis e interpretación.

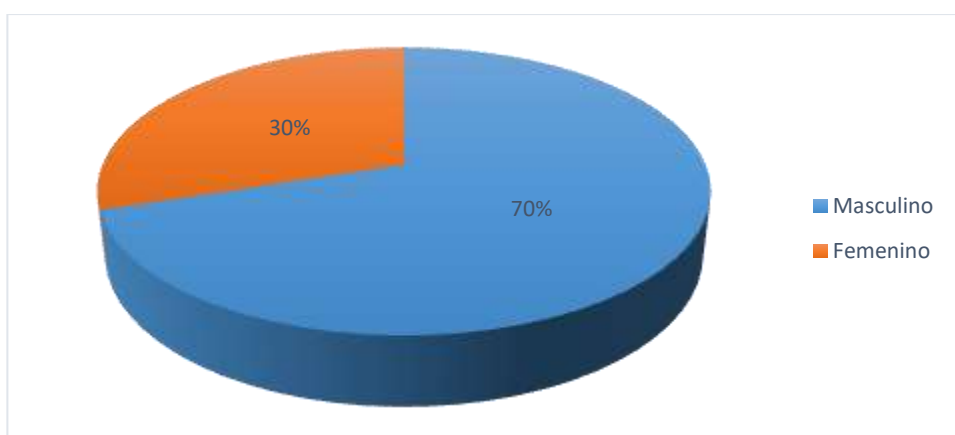
CAPÍTULO III
RESULTADOS

III. RESULTADOS.

3.1. Diagnóstico del desempeño laboral de los trabajadores de la planta procesadora de café Rain Forest Trading SAC - Bagua Grande, 2019.

Para el diagnóstico del desempeño laboral se realizó una encuesta a los trabajadores para obtener información sobre su desempeño laboral, esta va desde su ingreso a la empresa, evaluaciones sobre el desempeño, objetivos de la evaluación, información sobre sus resultados entre otros, llegándose a los siguientes resultados:

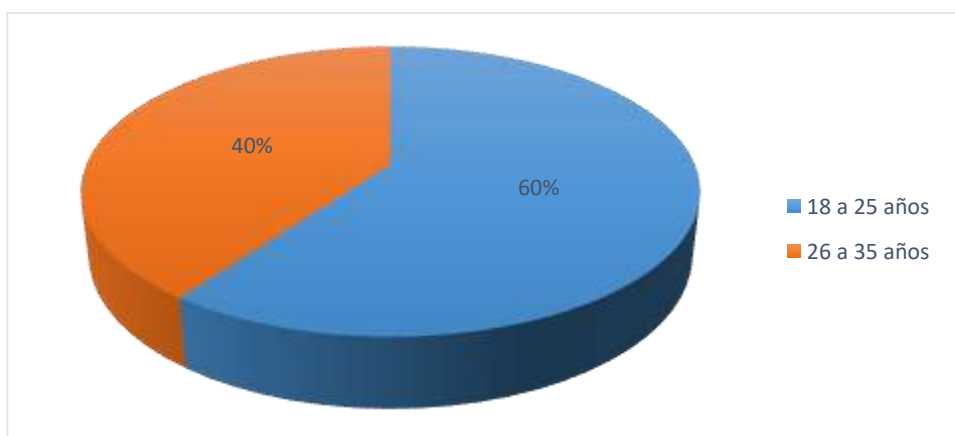
Figura 1. Género



Fuente: encuesta

El 70% de los encuestados son del género masculino y el 30% femenino.

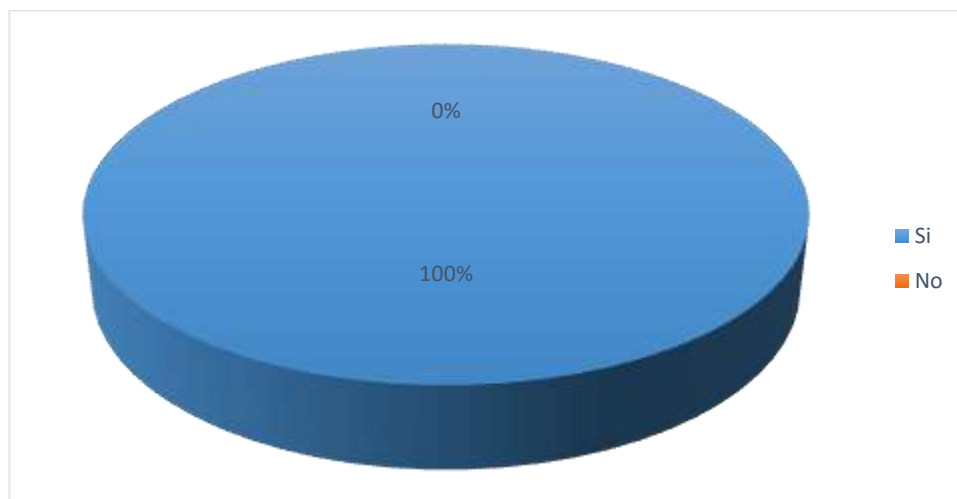
Figura 2. Edad



Fuente: encuesta

El 60% de los encuestados tienen entre 18 a 25 años, el 40% entre 26 a 35 años.

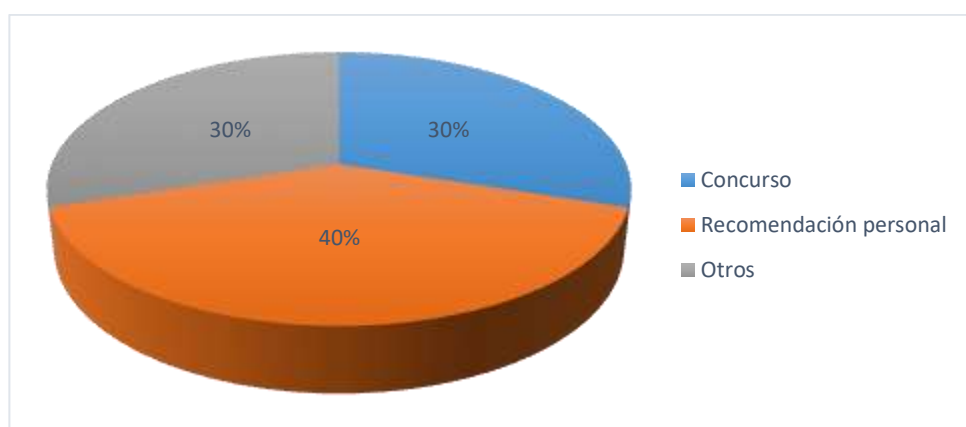
Figura 3. Opinión sobre la existencia de un directivo, encargado de velar por la comodidad del colaborador de la planta procesadora de Café Rain Forest Trading SAC.



Fuente: encuesta

El 100% de los encuestados opinaron que, si existe un responsable, encargado de velar por el bienestar del personal de la planta procesadora de Café Rain Forest Trading SAC.

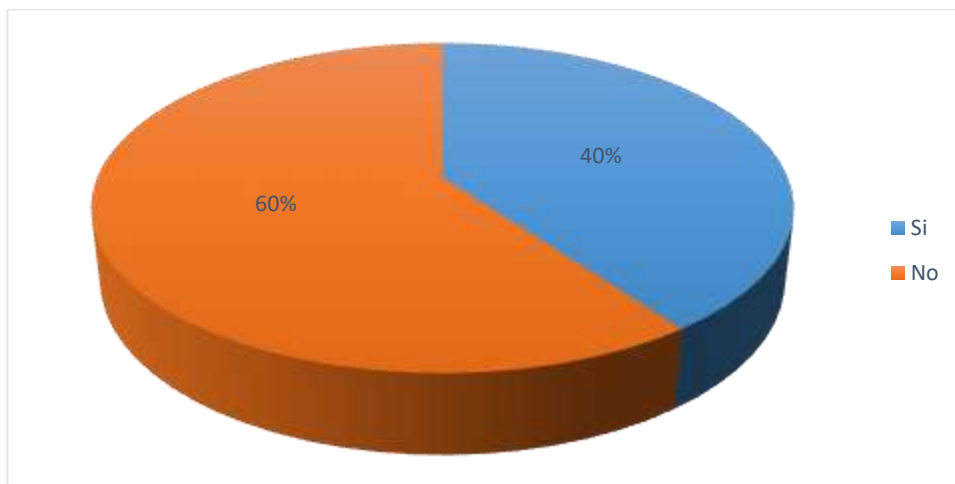
Figura 4. Su ingreso a la planta procesadora de Café Rain Forest Trading SAC fue realizada por:



Fuente. Encuesta

El 40% de los encuestados opina que su ingreso a la planta procesadora de Café Rain Forest Trading SAC fue realizada por recomendación personal, mientras que el 30% fue por concurso y otros medios.

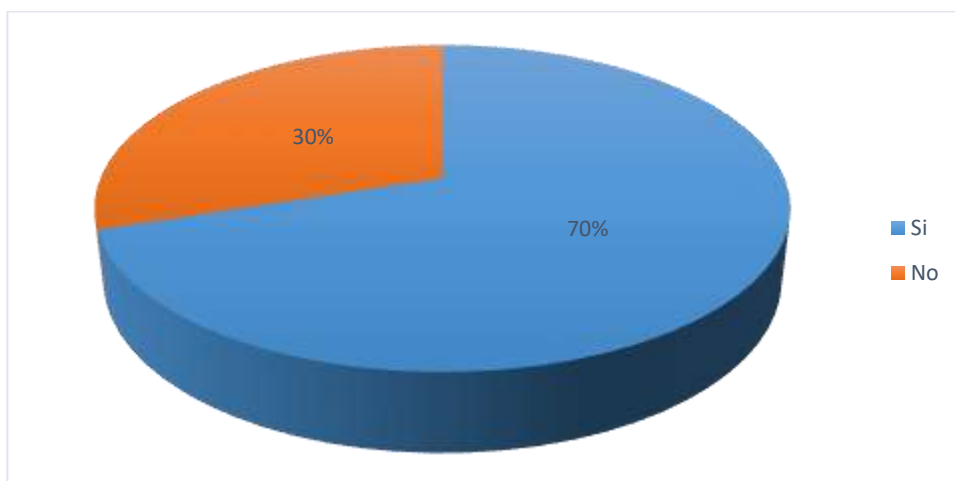
Figura 5. ¿Se realiza evaluación a su desempeño laboral en la planta procesadora de Café Rain Forest Trading SAC?



Fuente. Encuesta

El 60% opina que no se realiza evaluación a su desempeño laboral en la planta procesadora de Café Rain Forest Trading SAC y el 40% que sí.

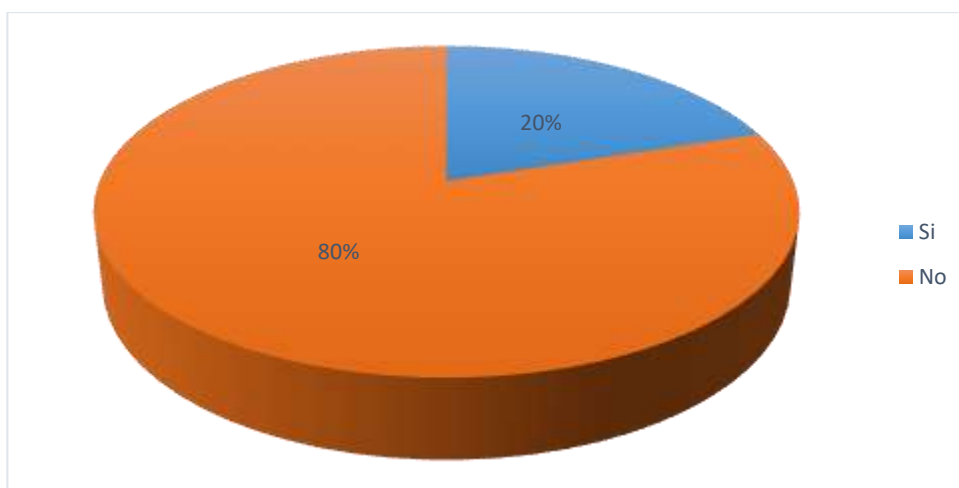
Figura 6. ¿Conoce cuál es el objetivo principal de realizar un seguimiento al desempeño para la mejora continua?



Fuente. Encuesta

El 70% de los encuestados si conoce el objetivo de realizar un seguimiento al desenvolvimiento de desempeño para la mejora continua y el 30% no lo conoce.

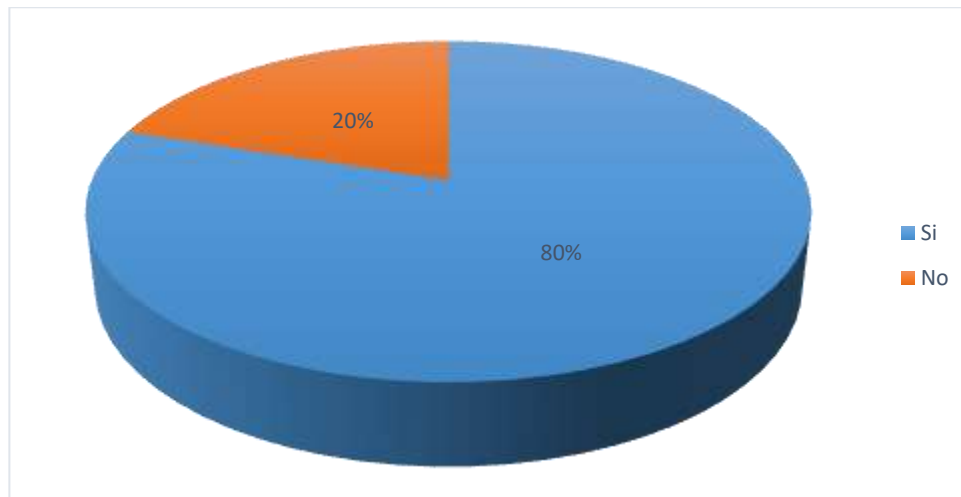
Figura 7. ¿Conoce los resultados del desempeño realizados?



Fuente. Encuesta

El 80% no conoce los resultados del proceso realizado, mientras que un 20% opina que si conoce los resultados.

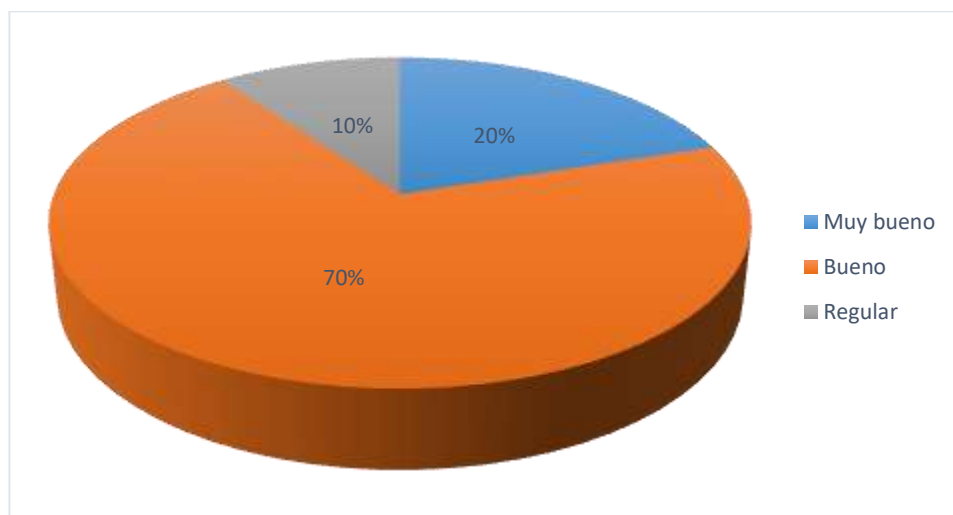
Figura 8. ¿Se reconoce y motiva el desempeño eficiente de un trabajador en la planta procesadora de Café Rain Forest Trading SAC?



Fuente. Encuesta

El 80% opina que sí reconoce y motiva el desempeño eficiente de un trabajador en la planta procesadora de Café Rain Forest Trading SAC, mientras que un 20% opina que no.

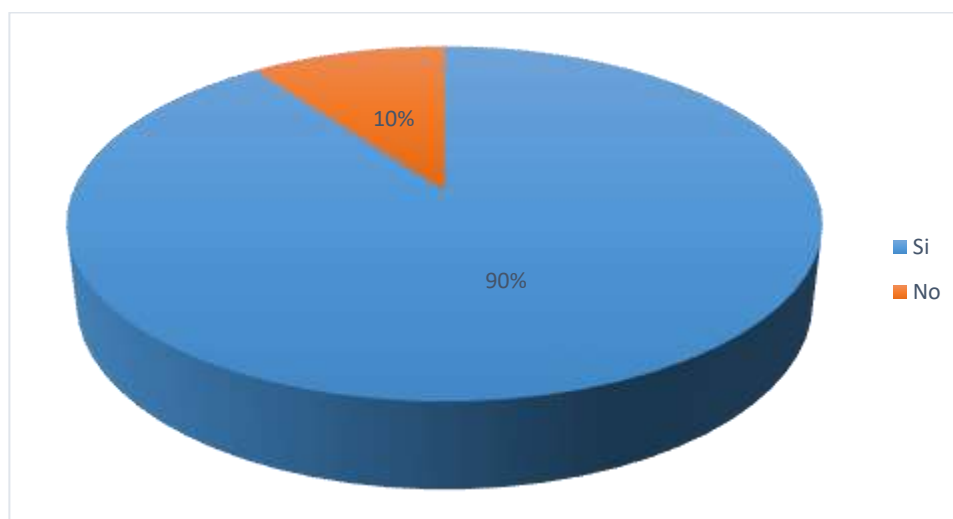
Figura 9. ¿Cómo calificaría su ambiente laboral en la planta procesadora de café Rain Forest Trading SAC?



Fuente. Encuesta

El 70% calificó a su ambiente laboral como bueno, el 20% muy bueno y el 10% regular.

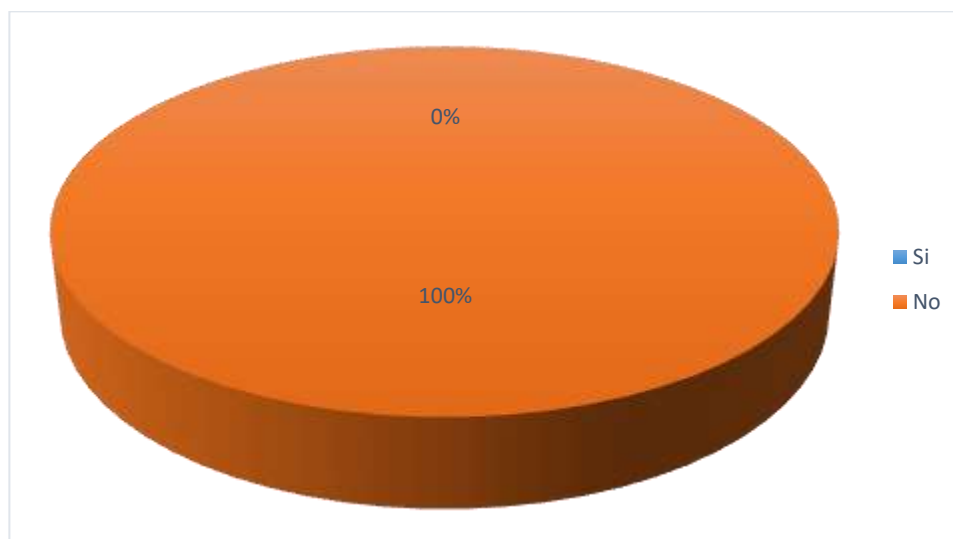
Figura 10. Se encuentran bien definidas sus funciones laborales en la planta procesadora de Café Rain Forest Trading SAC



Fuente. Encuesta

El 90% de los encuestados opina que si se encuentran bien definidas sus funciones laborales en la planta procesadora de Café Rain Forest Trading SAC y el 10% que no.

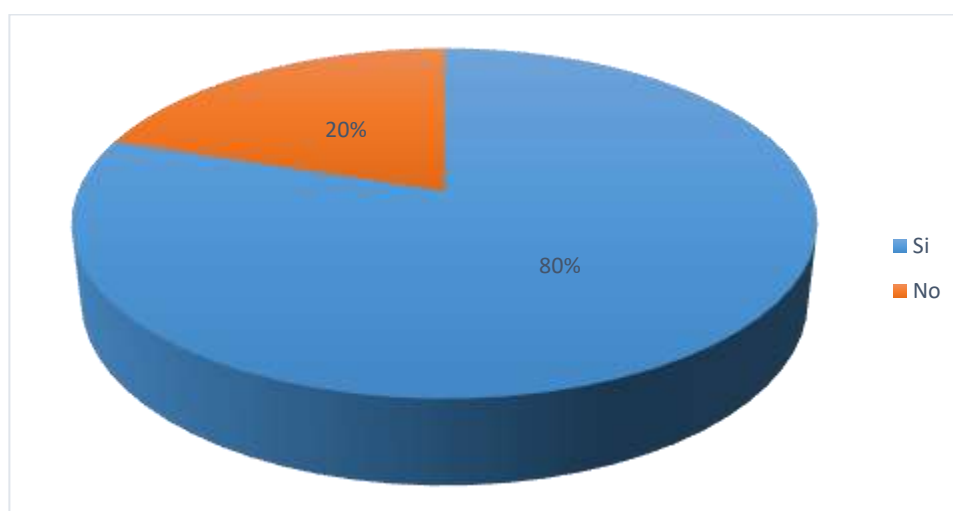
Figura 11. Existe mucha rotación de personal en la planta procesadora de Café Rain Forest Trading SAC



Fuente. Encuesta

El 100% de los encuestados opina que no existe mucha rotación de personal en la planta procesadora de Café Rain Forest Trading SAC.

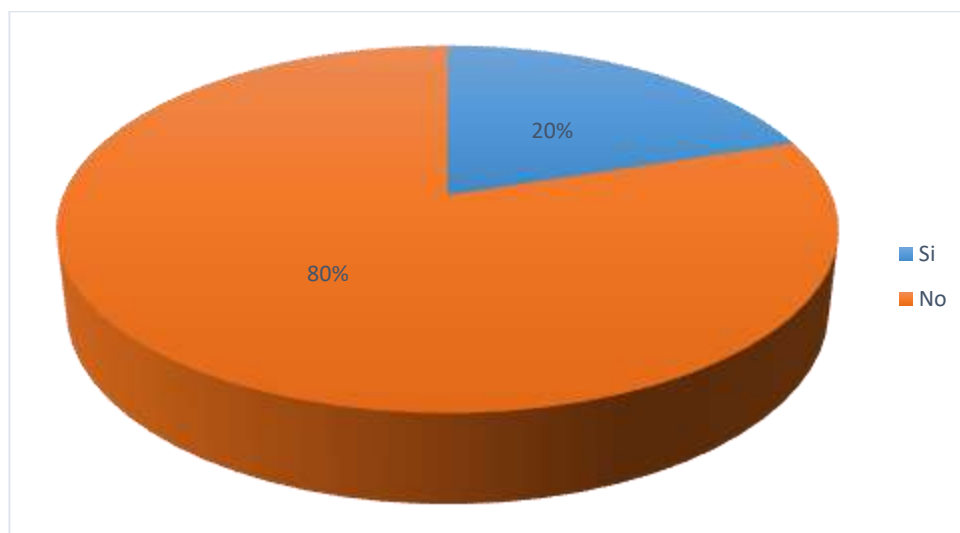
Figura 12. Se potencializa al interior de la planta procesadora de Café Rain Forest Trading SAC sus competencias profesionales



Fuente. Encuesta

El 80% de los encuestados opinan que si se potencializa al interior de la planta procesadora de Café Rain Forest Trading SAC sus competencias profesionales y un 20% que no.

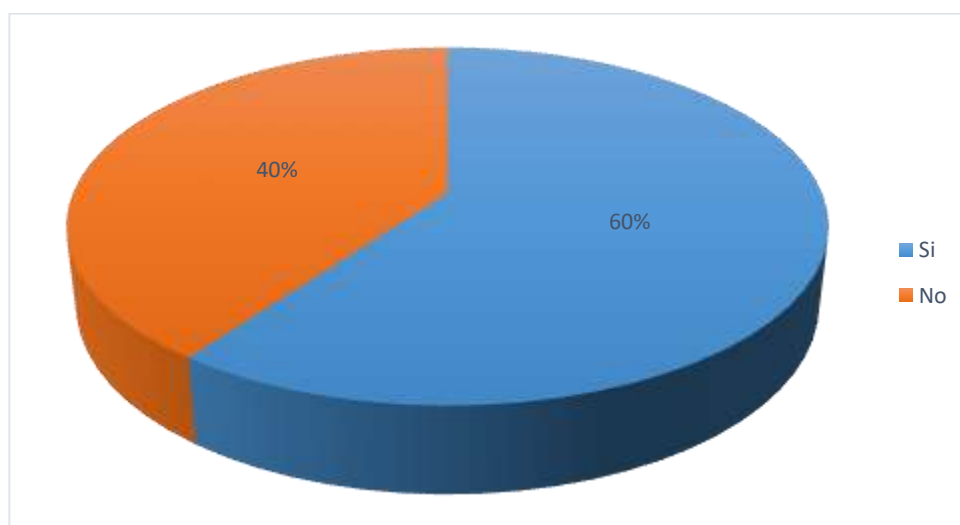
Figura 13. Existe diferentes criterios dentro de su departamento en la planta procesadora de Café Rain Forest Trading SAC



Fuente. Encuesta

El 80% de los encuestados opina que no existe diferentes criterios dentro de su departamento en la planta procesadora de Café Rain Forest Trading SAC y un 20% que si existe.

Figura 14. Cuentan con un plan de mejora en base al desempeño y desenvolvimiento de su trabajo.



Fuente. Encuesta

El 60% opina que si existe un plan de mejora en función de su desempeño profesional y un 40% que no.

Para complementar la información brindada por los trabajadores y contrastarla se realizó una encuesta a la administradora de la Planta Procesadora de Café Rain Forest Trading SAC - Bagua Grande, llegándose a los siguientes resultados:

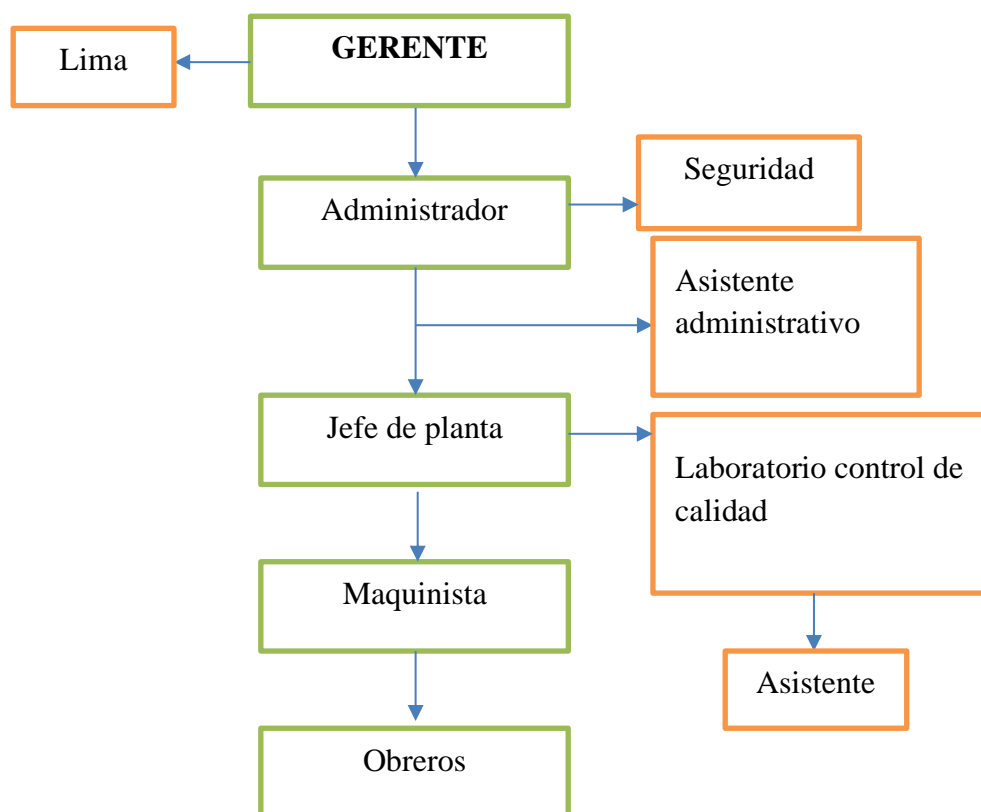
- ✓ La administradora sostiene que existen dos maneras de contratar a los trabajadores, la primera por recomendaciones de acuerdo a su experiencia en otras empresas similares y la segunda a través de una evaluación previa según la necesidad de puesto que se requiere cubrir.
- ✓ La administradora sostiene que se mide su rendimiento laboral de acuerdo al cumplimiento de sus metas planteadas tanto en temporada alta como en temporada baja como la entrega de los productos encargados por sus clientes.
- ✓ Según la administradora no cuentan con indicadores de desempeño laboral establecidos porque no lo considera necesario y que su único indicador es cumplir con sus clientes en los plazos establecidos.

La información presentada muestra indicadores que existe un déficit en el desempeño laboral sobre todo en la evaluación del desempeño, el conocimiento de los objetivos, el resultado de su desempeño laboral, la motivación, el ambiente laboral, fortalecimiento de capacidades y la carencia de lineamientos que permitan la mejora continua de su desempeño laboral.

3.2. Determinación actual de la gestión del talento humano en la Planta Procesadora de Café Rain Forest Trading SAC - Bagua Grande, 2019.

Para la determinación actual de la gestión del recurso humano se ha identificado como se encuentra su estructura organizacional y que nos ha permitido armar un organigrama siendo este el siguiente:

Figura 15. Organigrama



Fuente: elaboración propia (información de la administradora)

La figura muestra que la estructura organizacional de Planta Procesadora de Café Rain Forest Trading SAC - Bagua Grande parte de un gerente o propietario que se encuentra en la ciudad de Lima y se encarga de concretar los negocios de la empresa.

El administrador está encargado de velar por los procesos de la empresa ubicada en la ciudad de Bagua Grande coordinando con todas las áreas que existen. En la intervención de campo realizada se encontró que no existe una adecuada gestión del talento humano y que esta se hace de una manera no planificada enfocada a cumplir con la entrega de productos encomendados por sus clientes a la empresa.

3.3. Diseñar un plan de gestión del recurso humano para mejorar el desenvolvimiento laboral de los colaboradores en la Planta Procesadora de Café Rain Forest Trading SAC - Bagua Grande, 2019.

3.3.1. Descripción del plan

La propuesta del plan de gestión del recurso humano de la Planta Procesadora de Café Rain Forest Trading SAC - Bagua Grande busca la competitividad de la organización, esta se logra incorporando colaboradores acordes a los procesos operacionales que maneja la empresa por ello se cree conveniente que el plan debe estar basado por competencias con el fin de que esto contribuya al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la empresa. Para el establecimiento del plan de gestión del recurso humano se plantea el modelo de Marta Elvia Allens que relaciona al reclutamiento, evaluación, formación y desarrollo como factores que se deben intervenir. A esto se adiciona el establecimiento claro de las funciones por área y cargo según la estructura organizacional que se mostró en el capítulo anterior y que permitirá tener claro los objetivos y las capacidades que se tiene que fortalecer dentro de la organización.

3.3.2. Definición de las competencias

La definición de las competencias del talento humano en la Planta Procesadora de Café Rain Forest Trading SAC - Bagua Grande está en base a la misión, visión y competencias de las diferentes aéreas de la planta procesadora.

Misión

Brindar el servicio de procesamiento de café al micro y el macro productores de la Región Amazonas y otras regiones que lo soliciten por los estándares de calidad que el mercado exige.

Visión

Convertirse en una empresa líder del procesamiento del café en la Región Amazonas y regiones aledañas con productos de calidad y competitivo en el mercado nacional e internacional trabajando con tecnología de punta

Descripción de las funciones según área y puesto específico

Para el establecimiento de estas funciones se tienen en cuenta la información de los dos primeros capítulos llegándose a la siguiente propuesta:

Tabla 1. Identificación de funciones del gerente

Identificación	
Nombre del cargo:	Gerente
Departamento:	Gerencia
Cargo del jefe inmediato:	No tiene
Sueldo:	Acorde al mercado
Misión del cargo	
Planificar, organizar, gestionar y controlar las operaciones, los recursos físicos, financieros y los inherentes al Talento Humano de manera efectiva. Con conocimientos en Administración y gestión de Producción, Reingeniería de procesos, metodología para la gestión de la calidad, desarrollo de la gestión de calidad.	
Funciones:	
✓ Indagar acerca de las oportunidades de negocios.	
✓ Proyectar y organizar las actividades operativas de Plantas y Laboratorio Central.	
✓ Realizar lineamientos y protocolos, políticas e instrucciones que apoye a los colaboradores a desarrollar mejor sus actividades y velar por el cuidado de los recursos de bienes y materiales.	
✓ Monitorear para que los trabajos en el área de operaciones se realicen con eficiencia y eficacia.	

Tabla 2. Identificación de funciones del administrador

Identificación	
Nombre del cargo:	Administrador
Departamento:	Administración
Cargo del jefe inmediato:	Gerente
Sueldo:	Acorde al mercado
Misión del cargo	
Su principal actividad será velar por la planificación financiera, se enfocará en la administración de los bienes y materiales de la empresa para que se desarrolle en base a los objetivos y permita el correcto funcionamiento en base a un trabajo eficiente y proactivo. Trabajará en equipo y tendrá los principios de leal, probidad, respeto, veracidad y transparencia llevando los controles de la empresa y entregando informes mensuales, y sobre todo trabajando en base a resultados.	
Funciones:	
✓ Apoyo a la Gerencia General y Directorio en la coordinación de las asesorías externas.	

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Supervisión de la información contable. ✓ Análisis de información financiera de la administración delegada. ✓ Preparación de los presupuestos anuales y exploratorios. ✓ Supervisión del área de recursos humanos y remuneraciones. ✓ Supervisión de los servicios administrativos y bienes menores.
--

Tabla 3. Identificación de funciones del asistente administrativo

Identificación	
Nombre del cargo:	Asistente administrativo
Departamento:	Administración
Cargo del jefe inmediato:	Administrador
Sueldo:	Acorde al mercado
Misión del cargo	
Llevar registro de correspondencia, registrar, distribuir y recepcionar la documentación.	
Funciones:	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Atención al usuario ✓ Control de vehículos ✓ Control de bienes menores ✓ Atención de las distintas llamadas (call center) ✓ Mantener al día el libro de registros. ✓ Registrar las licencias médicas de los colaboradores. 	

Tabla 4. Identificación de funciones de seguridad

Identificación	
Nombre del cargo:	Seguridad
Departamento:	Seguridad
Cargo del jefe inmediato:	Administrador
Sueldo:	Acorde al mercado
Misión del cargo	
Velar por el orden y seguridad dentro y fuera de la empresa, cuidando siempre la integridad de dicha institución.	
Por tanto, entre sus funciones podemos encontrar:	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad. ✓ Realizar seguimiento de los trabajos realizados y apoyar a los colaboradores. ✓ Mantener el orden y limpieza dentro y fuera de la institución. ✓ Monitorear para el uso adecuado de los equipos de trabajo. ✓ Monitorear el correcto uso de los equipos de protección. ✓ Informar a la alta dirección las debilidades observadas. ✓ Apoyar en la investigación del algún percance laboral. 	

- ✓ Informar y monitorear las medidas y salidas de emergencias.

Tabla 5. Identificación de funciones del jefe de planta

Identificación	
Nombre del cargo:	Jefe de planta
Departamento:	Gestión
Cargo del jefe inmediato:	Administrador
Sueldo:	Acorde al mercado
Misión del cargo	
Dirigir, controlar y programar las actividades de los procesos de la planta de producción, la disponibilidad y utilización de recursos necesarios.	
<p>Sus funciones son:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Predisponer los recursos para la prestación de los servicios ✓ Gestiona comercialmente la planta que tiene asignada. ✓ Control de la producción de la planta. ✓ Responsable del mantenimiento de los equipos de la planta. ✓ Responsable del cumplimiento de los trabajos e inspecciones de los equipos de fabricación de su planta. ✓ Atender en primera instancia las reclamaciones de clientes. ✓ Participar en la elaboración, modificación y revisión en su caso de los procedimientos aplicables a su planta. ✓ Responsable de la planificación de la producción en su planta así como de la medición y conservación de los acopios. 	

Tabla 6. Identificación de funciones del maquinista

Identificación	
Nombre del cargo:	Maquinista
Departamento:	Operaciones
Cargo del jefe inmediato:	Jefe de planta
Sueldo:	De acuerdo al mercado
Misión del cargo	
Velar por el correcto uso de las máquinas y equipos a su cargo.	
<p>Funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Mantener limpia y en perfecto estado las maquinarias para realizar los trabajos de flujo de granos entre la recepción / almacenamiento y despacho. ✓ Supervisar el correcto mantenimiento de las máquinas y equipos a su cargo. 	

Tabla 7. Identificación de funciones del Jefe de laboratorio control de calidad

Identificación	
Nombre del cargo:	Jefe de laboratorio control de calidad
Departamento:	Laboratorio y producción
Cargo del jefe inmediato:	Jefe de plata
Sueldo:	De acuerdo al mercado
Misión del cargo	
<p>Monitorear e informar a su personal las tareas y objetivos asignados. Realizar protocolos, lineamientos y directivas para que el trabajo se realice de manera eficiente y brindar un trabajo de calidad, Estar a la vanguardia y realizar trabajos de investigación que apoyen a la planta procesadora.</p> <p>Funciones</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Establecer políticas, procedimientos y normas de calidad ✓ Ser proactivo. ✓ Analiza las reclamaciones de calidad. ✓ Es el responsable del cumplimiento de los plazos de calibración. ✓ Realiza las tablas de dosificación y las reparte entre las plantas. ✓ Asesoramiento técnico y asistencia a los clientes. ✓ Responsable del mantenimiento de los equipos de ensayo. ✓ Es el representante de calidad en la dirección. ✓ Es el jefe de aseguramiento de la calidad. 	

Tabla 8. Identificación de funciones del Asistente de laboratorio de control de calidad

Identificación	
Nombre del cargo:	Asistente de laboratorio de control de calidad
Departamento:	Laboratorio y producción
Cargo del jefe inmediato:	Jefe de laboratorio de control de calidad
Sueldo:	
Misión del cargo	
<p>Entre sus funciones se encuentran efectuar los diferentes análisis de los granos ingresados a las plantas y controlar los procesos de secado y sanidad.</p> <p>Funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Comprobar las principales características de los granos. ✓ Verificar la cantidad de humedad de granos en el proceso de secado ✓ Velar por el mantenimiento y cuidado de los instrumentos de laboratorio. ✓ Responsable de transportar las muestras tomadas. Y colocarlas en la cámara de curado. ✓ Responsable del refrendado y rotura de probetas. ✓ Responsable de realizar los ensayos de áridos que le sean encomendados. ✓ Responsable de la ejecución de los ensayos de control para los que la empresa disponga de medios propios, y de sus registros. 	

Tabla 9. Identificación de funciones del obrero

Identificación	
Nombre del cargo:	Obreros
Departamento:	Producción
Cargo del jefe inmediato:	Maquinista
Sueldo:	De acuerdo al mercado
Misión del cargo	
Desembarcar y Almacenar de manera responsable el café obtenido de los productores.	
Funciones	
Embarco y desembarco del café. Cargar hasta los almacenes el café	

La misión de los cargos permite identificar las características que debe tener cada trabajador en cuenta a sus capacidades tanto en el proceso de selección, dentro del desarrollo de las operaciones es decir va a marcar las pautas para la contratación del personal y las capacidades que se deben fortalecer de lo que se encuentra dentro.

A estas competencias específicas se deben plantear también competencias generales dentro de la gestión del talento humano y estas deben ser para cada uno de los empleados de las diferentes áreas de la organización Planta Procesadora de Café Rain Forest Trading SAC - Bagua Grande estas son las siguientes:

Tabla 10. Competencias generales dentro de la gestión del talento humano

Competencias generales	Definición	Objetivos	Actividades	Costo aproximado
Compromiso	Sentir como propios los objetivos de la Cooperativa. Apoyar e instrumentar decisiones comprometido por completo con el logro de objetivos comunes. Prevenir y superar obstáculos que interfieren con el logro de los objetivos de la Cooperativa.	Generar valores de compromiso de los colaboradores con la empresa Rain Forest Trading SAC - Bagua Grande con el fin de alcanzar los objetivos institucionales y las metas planteadas.	Taller de habilidades blandas, seguimiento y monitoreo	S/. 3000.00
Ética y Transparencia	La ética se fundamenta en los valores morales, las buenas costumbres y prácticas profesionales y respetar las políticas Cooperativista.	Que las operaciones y cumplimiento de funciones se realicen bajo los códigos de ética establecidos en la empresa.		
Integridad	Capacidad para comportarse de acuerdo con los valores morales, la buenas costumbres y prácticas profesionales, y para actuar con seguridad y congruencia entre el decir y el hacer y construir relaciones duraderas basadas en un comportamiento honesto y verás.	Realizar las prácticas laborales dentro de los valores de integridad en la empresa.		
Orientación al socio y Confianza	Brindar una atención de calidad a los socios, contando con las fortalezas de saber orientar y guiar en los tramites y seguimientos de cada socio que ayuden en la prestación de servicios.	Manejar técnicas adecuadas de atención a los clientes.		

Responsabilidad	Desarrollar funciones a cabalidad y de forma integral, asumiendo con pleno respeto su función.	Aportar valores de integridad en cada trabajador para lograr un trabajo eficiente y de calidad.		
-----------------	--	---	--	--

El taller de fortalecimiento de capacidades blandas tiene por objetivo generar capacidades relacionadas con la actitud de los colaboradores en torno a la organización.

Competencias específicas por área y puesto dentro de la gestión del talento humano

Tabla 11. Competencia del área de Gerencia

Competencias específicas	Objetivos	Actividades	Costo aproximadas
Planificación	Proporcionar conocimiento de herramientas que le permitan planificar, organizar y controlar las operaciones de la empresa.	Pasantía taller a plantas procesadoras de café en Colombia o Brasil.	S/. 15 000.000
Organización			
Gestión			
Control			

Tabla 12. Competencia del área de administración

Competencias específicas	Objetivos	Actividades	Costo aproximadas
Gestión y administración de recursos y servicios	Fortalecer capacidades en gestión de administración de recursos y servicios.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Curso de gestión y administración. ✓ Diplomados de gestión y administración. ✓ Posgrado en gestión y administración 	Dependerá del tipo de capacitación que realice.

Tabla 13. Competencia del área de asistente administrativo

Competencias específicas	Objetivos	Actividades	Costo aproximadas
Competencias en asistencias de administración	Generar competencias óptimas relacionadas con logística de asistencia administrativa.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Curso de logística ✓ Taller de atención al cliente ✓ Curso de asistencia administrativa 	S/. 1 000.00

Tabla 14. Competencia del área de Jefe de planta

Competencias específicas	Objetivos	Actividades	Costo aproximadas
Competencias en sistemas de calidad.	Proporcionar herramientas en conocimientos de sistemas de calidad para dirigir las operaciones de plantas.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diplomado en sistema de calidad 	S/ 1 000.00

Tabla 15. Competencia del área de Jefe de laboratorio

Competencias específicas	Objetivos	Actividades	Costo aproximadas
Especialista en catación y calidad del café	Proporcionar herramientas para gestionar procedimientos y normas de calidad en el laboratorio de control.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cursos de especialización 	S/ 2 000.00

Tabla 16. Competencia del área de asistente de laboratorio

Competencias específicas	Objetivos	Actividades	Costo aproximadas
Especialista en catación y calidad del café	Manejar herramientas de catación y de procesos de calidad del café	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Talleres de catación ✓ Talleres de procedimientos de calidad del café 	S/ 2 000.00

Tabla 17. Estrategias de reclutamiento de recursos humanos para la Planta Procesadora de café Rain Forest Trading S.A.C.

Estrategia	Objetivo	Actividades	Indicadores	Responsables
Reclutamiento y selección de personal	Reclutar y seleccionar el personal idóneo para los puestos y cargos requeridos en la planta Procesadora de Café Rain Forest Trading S.A.C.	✓ Convocatoria pública a través de medios de comunicación, tv y otros.	Número de medios difundiendo la convocatoria.	Administración y Recursos Humanos
		✓ Presentación de expedientes.	Relación de expedientes presentados.	
		✓ Selección de expediente.	Resultados de expedientes.	
		✓ Entrevista personal.	Formato de entrevista personal.	
		✓ Evaluación psicológica.	Test de evaluación psicológica.	
		✓ Resultados	Lista de resultados publicados.	

El plan de reclutamiento de recurso humano para la Planta Procesadora de Café Rain Forest Trading S.A.C. Se deberá realizar de acuerdo a las necesidades de la empresa y cuando esta requiera contratar colaboradores para una o más áreas. la estrategia de reclutamiento ha sido diseñada para que el aspirante seleccionado lo haga en función a sus méritos, capacitaciones y condiciones psicológicas que lo permiten desempeñar un cargo dentro de la planta.

Tabla 18. Estrategias de evaluación del talento humano de la Planta Procesadora de café Rain Forest Trading S.A.C

Estrategia	Objetivo	Técnica	Indicadores	Responsables
Evaluación del Desempeño del talento humano.	Evaluar adecuadamente el desempeño.	✓ Elección forzada.	Evaluación periódicamente con éstas 4 técnicas.	Administración y Recursos Humanos
		✓ Método de escala gráfica.		
		✓ Investigación de campo.		
		✓ Entrevista individual.		

En las habilidades de la evaluación del talento humano se busca evaluar adecuadamente el desempeño de éste, para ello se ha seleccionado 4 técnicas de evaluación que son: Elección forzada, método de escala gráfica, investigación de campo y entrevista personal; en su conjunto permitirá elaborar estrategias de desarrollo y de fortalecimiento de capacidades dentro de la organización.

Tabla 19. Estrategias de formación del talento humano de la Planta Procesadora de café Rain Forest Trading S.A.C

Estrategia	Objetivo	Etapas	Indicadores	Responsables
Formación del talento humano.	Proponer estrategias de formación del talento humano.	✓ Inducción.	N° de personas con el programa de inducción.	Administración y Recursos Humanos
		✓ Capacitación inherente al puesto.	N° de personas capacitándose de acuerdo al cargo.	

Las estrategias de formación del talento humano tienen por objetivo plantear lineamiento que ayuden al ingresante a identificarse con la empresa, y que contribuya al logro de las metas y objetivos de la organización. Para ello se deberá establecer un programa de inducción con lineamientos enfocados a generar una cultura organizacional. Dentro de las estrategias de formación se ha planificado capacitaciones

específicas para los puestos según corresponda incorporarse, con la finalidad que el mismo colaborador conozca, se identifique y maneje los procesos del área donde se desarrollara.

Tabla 20. Estrategias de desarrollo del talento humano de la Planta Procesadora de café Rain Forest Trading S.A.C

Estrategia	Objetivo	Actividades	Indicadores	Responsables
Desarrollo del talento humano.	Proponer estrategias de desarrollo del talento humano.	✓ Elaboración de un plan de capacitación.	Documentos del plan.	Administración y Recursos Humanos
		✓ Desarrollo del plan de capacitación.	Cronograma de resultados de capacitaciones realizadas.	
		✓ Posibilidad de asensos.	Resultados de evaluación para asensos.	

La estrategia de desarrollo está relacionada con el tema de calidad continua y busca la capacitación de fortalecimiento de capacidades permanente en las tecnologías utilizadas y en nuevas tecnologías que se podrían implantar en la empresa.

CAPÍTULO IV
DISCUSIÓN

IV. DISCUSIÓN

El desempeño laboral es un factor que influye directamente en el éxito de las organizaciones y este depende desde el momento de la selección de los colaboradores, su inclusión idónea en las áreas de trabajo, fortalecimiento de capacidades permanentes y otras acciones que motiven e identifiquen al trabajador con la empresa; para que esto sea posible el mandato del talento humano es un proceso que tiene que manejarse con cuidado y debe ser acorde a las necesidades de la empresa y para implementarlo se requiere que se haga en base a conocimiento que solo lo proporciona la investigación científica por ello los investigadores se interesan y se preocupan por realizar aportes en estas variables mandato del talento humano y desempeño laboral.

Coica el 2017 investiga sobre la relación del talento humano y el desempeño laboral en la empresa ENSIL en Huancayo, tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre estas dos variables. La investigación concluye que la relación entre ambas variables es decir se mejora la gestión del talento humano y es posible que mejore el desempeño laboral a su vez esta mejora puede repercutir en la reducción de errores en la operación de la empresa. Con la presente tesis existen diferencias desde el diseño de la investigación ya que la primera es correlacional y la presente es descriptiva propositiva. Coica encuentra la relación directa que en la presente investigación se sobre entiende y se propone un plan con diferentes estrategias para la mejora continua en el correcto funcionamiento laboral a través de la gestión adecuada del talento humano.

Del Castillo investiga sobre gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Chaclacayo, su objetivo general es instaurar la relación entre las dos variables demostrando que existe una relación significativa. Los aportes son similares a la investigación de Coica ahora ya enfocados a una institución pública; la planta procesadora de café es una institución privada pero que cuenta con socios que constantemente llevan su producto y que requieren que este se maneje en los altos estándares de calidad.

Inca el 2015 investiga la gestión del talento humano y su correlación con el desenvolvimiento laboral en la Municipalidad de Andahuaylas, llegando a

identificar una correlación auténtica guardando similitud con los antecedentes anteriores.

La presente investigación no es correlacional, pero se entiende que las dos variables se articulan e influyen teniendo una causa y un efecto y que se ve confirmada por la hipótesis que sostiene que: La propuesta de un plan de gestión del talento humano mejorará el desempeño laboral de los trabajadores en la Planta Procesadora de Café Rain Forest Trading SAC - Bagua Grande, 2019 y se cumplió junto a los objetivos específicos.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

V. CONCLUSIONES

- El desenvolvimiento en la organización de los trabajadores de la planta procesadora de Café Rain Forest Trading SAC no se encuentra identificado por la parte administrativa, que carece de lineamientos que le permitan identificarlo, es más una de las etapas que influye en él es el reclutamiento y selección de personal que no está siendo llevado de una manera adecuada y se basa solamente en recomendaciones. Los resultados de la encuesta evidencian que existe un déficit en el rendimiento laboral que está relacionado a la capacitación, la identificación y la comunicación con la empresa.
- La gestión del talento humano en la actualidad se realiza de manera práctica y está orientada a la productividad, es decir al cumplimiento de las metas que guardan relación con la calidad de entrega de sus productos a su mercado sin tener en cuenta criterios de gestión del recurso humano que deberían ayudar a un mejor desenvolvimiento laboral que repercuta en la calidad de sus productos. Es decir, el fortalecimiento de sus capacidades de acuerdo a las competencias que se necesitan para un puesto dentro de los establecidos de la empresa.
- El plan de Mandato del recurso humano está basado en la propuesta de Marta Elvia Alens que se basa en un modelo por competencias que parte de la misión y visión de la empresa, identificación de la estructura organizacional con la misión de cada cargo y la determinación de las competencias que se dividen en generales en donde se identificaron al compromiso, la ética y transparencia, la integridad, la orientación al socio, la confianza y la rentabilidad y competencias específicas que están de acuerdo a cada una de las áreas.

CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES

VI. RECOMENDACIONES

- ✓ Se recomienda al gerente de la empresa utilizar la presente investigación como un documento de gestión que le permita encausar las actividades entorno al desempeño laboral basándose en enfoques plateados de acuerdo a los objetivos que quieren alcanzar.
- ✓ Se recomienda a la gerencia elaborar un plan estratégico de gestión que le permitirá posicionarse en un mercado competitivo del Café.

CAPÍTULO VII
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Arias, F. (2006). *Proyecto de la investigación, Introducción a la metodología científica*. Caracas, Venezuela.

Blasco, J. E. y Pérez, J. A. (2007). *Metodologías de investigación en las ciencias de la actividad física y el deporte: ampliando horizontes*. España. Editorial Club Universitario.

Ccoicca, E. D. (2017). *Relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Ensil E.I.R.L. Huancayo; 2016-2017*. (Tesis de pregrado). Universidad Continental, Huancayo, Perú. Recuperado de:

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/continental/3757/1/INV_FCE_%20CAN_TE_Ccoicca_Meza_2017.pdf

Del Castillo, M. A. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8939/Del%20Castillo_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández et al., (2010). *Metodología de la Investigación*. Ed. Mc Graw Hill, Chile.

Hernández et al., (2010). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.) México: McGraw-Hill.

Inca, K. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú. Recuperado de:

<http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/232/22-2015-EPAE-%20Inca%20Allcahuaman-Gertion%20del%20talento%20huamano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- López, M. A. (2017). *Gestión del talento humano y mejoramiento del desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Decentralizado Municipal del Cantón Cevallos*. (Tesis de pregrado). Universidad Regional Autónoma de los Andes “UNIANDES”, Ambato, Ecuador. Recuperado de: <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/3984/1/TUAEXCOMADM008-2016.pdf>
- Mora, C. (2012). *Gestión de talento humano*. Revista Capital Humano. Recuperado el 13 de diciembre 2018. Disponible en: https://issuu.com/jennifer083/docs/revista_digital_gesti__n_del_talent
- Morales, A. (2009). *Capital humano, hacia un sistema de gestión en la empresa cubana*. Editora: Política.
- Moreira, R. V. (2015). *Gestión del talento humano y su relación en el desempeño laboral en la Unidad Distrital de Educación Quevedo - Mocache 12D03, Cantón Quevedo, Año 2014*. (Tesis de pregrado). Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Quevedo, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/864/1/T-UTEQ-0121.pdf>
- Ramos y Calixta (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017*. (Tesis de pregrado). Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú. Recuperado de: http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/408/T047_10173016T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tamayo, T. y Tamayo, M. (1997). *El Proceso de la Investigación científica*. México: Editorial Limusa S.A.

CAPÍTULO VIII
ANEXOS

VIII. ANEXOS

ENCUESTAS A LOS TRABAJADORES DE LA PLANTA PROCESADORA DE CAFÉ RAIN FOREST TRADING SAC - BAGUA GRANDE

La presente encuesta, es parte de una investigación para realizar una tesis. Está dirigida a los trabajadores de la planta procesadora de Café Rain Forest Trading SAC. Con el objetivo de medir el desempeño laboral del personal de los distintos niveles jerárquicos y su incidencia en su rendimiento. Su colaboración será de gran ayuda para cumplir con el objetivo.

Responda según su parecer las siguientes preguntas. Gracias por su colaboración.

Género

F	M
---	---

 Edad

--

1. **¿Existe un responsable, encargado de velar por el bienestar del personal de la planta procesadora de Café Rain Forest Trading SAC?**
 - a. Si
 - b. No

2. **Su ingreso a la planta procesadora de Café Rain Forest Trading SAC fue realizada por:**
 - a. Concurso
 - b. Recomendación Personal
 - c. Aviso en la prensa
 - d. Otros

3. **¿Se realiza Evaluación a su Desempeño laboral en la planta procesadora de Café Rain Forest Trading SAC?**
 - a. Si
 - b. No

4. **¿Conoce el objetivo de realizar una evaluación al desempeño?**
 - a. Si
 - b. No

5. **¿Conoce los resultados de su Evaluación?**
 - a. Si
 - b. No

6. **¿Se reconoce y motiva el desempeño eficiente de un trabajador en la planta procesadora de Café Rain Forest Trading SAC?**
 - a. Si
 - b. No

- 7. ¿Cómo calificaría su Ambiente Laboral en la planta procesadora de Café Rain Forest Trading SAC?**
 - a. Muy Bueno
 - b. Bueno
 - c. Regular
 - d. Malo
- 8. Se encuentran bien definidas sus funciones laborales en la planta procesadora de Café Rain Forest Trading SAC**
 - a. Si
 - b. No
- 9. Existe mucha rotación de personal en la planta procesadora de Café Rain Forest Trading SAC**
 - a. Si
 - b. No
- 10. Se potencializa al interior de la planta procesadora de Café Rain Forest Trading SAC sus competencias profesionales**
 - a. Si
 - b. No
- 11. Existe mucha diversidad de criterios al interior de su departamento o sección en la planta procesadora de Café Rain Forest Trading SAC**
 - a. Si
 - b. No
- 12. Existe un Plan de Mejora en función de su desempeño profesional**
 - a. Si
 - b. No

FOTOS

FIGURA 1: Planta procesadora de café de Rain Forest Trading S.A. C.



FIGURA 2: Entrevista con el gerente de la planta procesadora de café Rain Forest Trading S.A.C.



FIGURA 3: Encuesta aplicada al jefe de laboratorio de control de calidad de la planta procesadora de café Rain Forest Trading S.A,C



FIGURA 4: Encuesta aplicada al personal de la planta procesadora de café Rain Forest Trading S.A,C



FIGURA 5: Entrevista con el gerente de la planta procesadora de café Rain Forest Trading S.A,C.



FIGURA 6: personal que labora en la planta procesadora de café Rain Forest Trading S.A,C

