

CONCLUSIÓN

Luego de haber analizado la información obtenida de diversas fuentes bibliográficas, páginas de Internet y de las visitas realizadas a diferentes empresas se puede concluir que la gestión del talento humano si es una herramienta efectiva para el incremento de la competitividad de una empresa. Esto se debe a que conlleva mejoras en productividad de los individuos, una mayor compenetración de los empleados con la organización, un mejor clima organizacional y una mejora en la satisfacción general de los empleados.

Es importante destacar que las características de las vacantes que se desean llenar son las que determinan los medios de reclutamiento, selección y retención más adecuadas y efectivas a implementar. Independientemente del tamaño o rubro de la empresa que desea atraer talento, el aspecto más importante es identificar bien la vacante y las competencias que una persona necesita para desarrollar las tareas respectivas de forma óptima. De esta manera se podrá dirigir los esfuerzos de la organización por reclutar, seleccionar y retener al talento humano de forma más eficiente y eficaz.

La retención del talento humano es vital para el éxito de las empresas, se puede observar en la investigación que a medida las empresas implementan sistemas de retención de personal más complejos y completos, los beneficios percibidos son mayores. Sin embargo, es importante notar que las empresas que tienen sistemas de retención de talento sencillos también reportan diversos beneficios a causa de sus programas por lo que queda evidenciado la importancia y efectividad de estos programas para la productividad en general de las empresas y por ende en su competitividad.

En la presente investigación se han descrito los procesos de reclutamiento, selección y retención del talento en la empresa y se ha presentado un análisis de las mejores prácticas para culminar con una guía práctica para empresarios que deseen mejorar la gestión del talento humano en su empresa.

RECOMENDACIONES

- El trabajo de investigación se podría expandir al indagar sobre como se podría medir la efectividad de las diferentes practicas de recursos humanos que se plantean. Se podrían identificar los índices a controlar por las empresas para lograr obtener evidencias concretas del efecto de los recursos humanos tanto en las personas como en la productividad de la empresa e incluso en el aspecto financiero.
- La gestión del talento humano es un tema muy amplio, existen muchos temas relacionados que podrían ser investigados a mayor profundidad. Por ejemplo, la gestión por competencias es una práctica que toma progresiva relevancia en nuestro medio. Otro aspecto muy interesante es el tema de la sucesión dentro de las organizaciones, identificar las mejores maneras de llevar acabo el proceso de sucesión de puestos podría ser de mucha utilidad para las empresas nacionales.
- El trabajo se vería enriquecido si pudiera ser puesto a prueba en empresas nacionales. Se podría poner en uso la guía en un par de empresas de diferentes rubros y observar que cambios surgen tanto en la productividad de la empresa como en el clima organizacional de la misma.
- La inclusión del tema de evaluaciones de desempeño de los empleados podría ser muy útil para el trabajo, se podrían analizar las distintas practicas de evaluación de desempeño existentes y concluir en las mas efectivas para las empresas nacionales.