
STRATEGY FOR HUMAN TALENT AND JOB SKILLS IN AN AGRO-INDUSTRIAL COMPANY

ESTRATEGIA DE TALENTO HUMANO Y COMPETENCIAS LABORALES EN UNA EMPRESA AGROINDUSTRIAL

Jesús Daniel Morisaki Mego*

<https://orcid.org/0000-0003-3359-9323> (ORCID iD)

Universidad Señor de Sipán S.A.C, Perú

Patricia del Rocío Chávarry Ysla

<https://orcid.org/0000-0003-0575-3717> (ORCID iD)

Universidad Señor de Sipán S.A.C., Perú

2020

Vol.3 Num. 3

297-307

Francisco Pedro Morisaki Mego

<https://orcid.org/0000-0001-6314-9978> (ORCID iD)

Universidad Señor de Sipán S.A.C, Perú

Language: Spanish

Received: 2 August 2020 / Accepted: 4 November 2020

ABSTRACT

The present research aimed to determine how deficiencies in the management of administrative human talent influence the levels of development of labor competencies in an agro-industrial company, theoretically based on the process of development of human talent and its dynamics, at the same time it diagnosed the current state of the competences of administrative collaborators. The methodology was mixed, descriptive, using the survey with its structured questionnaire validated by Cronbach's alpha, whose population was made up of 40 administrative collaborators and the sample was 27. At the consolidated level, the attitude dimension reached an average mean of 2, 76, knowledge competence 2.46 and skill competence an average mean of 2.47. The results

Morisaki Mego, J.D.; Chávarry Ysla, P.R. & Morisaki Mego, F.P. (2020). Strategy for human talent and job skills in an agro-industrial company. *Journal of Management and Business Education*, 3(3), 297-307. <https://doi.org/10.35564/jmbe.2020.0018>

*Corresponding author: studysipan7@gmail.com

<http://www.nitoku.com/@journal.mbe/issues> ISSN: 2605-1044

Published by Academia Europea de Dirección y Economía de la Empresa. This is an open access article under the CC BY-NC license.

reveal that there are deficiencies in various competencies of human talent, which correspond to the three operationalized dimensions: attitude, knowledge, ability. It was concluded that the collaborators of the agroindustrial company presented deficiencies in their labor competencies in the 3 dimensions addressed, since a human talent development strategy is urgently needed to improve the levels of labor competencies in the collaborators.

KEYWORDS

labor competence, job performance, human talent management, abilities, human resource

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar cómo las deficiencias de gestión del talento humano administrativo influyen en los niveles de desarrollo de las competencias laborales en una empresa agroindustrial, fundamentado teóricamente en el proceso de desarrollo del talento humano y su dinámica, a la vez diagnosticó el estado actual de las competencias de los colaboradores administrativos. La metodología fue mixta, de tipo descriptivo, utilizando la encuesta con su cuestionario estructurado validado por el alfa de cronbach, cuya población la conformó 40 colaboradores administrativos y la muestra fue de 27. A nivel consolidado la dimensión actitud alcanzó una media promedio de 2,76, la competencia conocimiento 2,46 y la competencia habilidad una media promedio de 2,47. Los resultados revelan que existen deficiencias en varias competencias del talento humano, que corresponde a las tres dimensiones operacionalizadas: actitud, conocimiento, habilidad. Se concluyó que los colaboradores de la empresa agroindustrial presentaron deficiencias en sus competencias laborales en las tres dimensiones abordadas, por cuanto urge una estrategia de desarrollo del talento humano para mejorar los niveles de competencias laborales en los colaboradores.

PALABRAS CLAVE

competencia laboral, desempeño laboral, gestión del talento humano, habilidades, recurso humano

INTRODUCCIÓN

Nuestra sociedad y el mundo entero vienen estando en constantes cambios y el mundo empresarial y organizacional no es ajeno a estos, por lo que envuelve afrontarlas, adaptarse o superarlas con éxito. Tal es el caso que en el campo empresarial viene un vaivén de derrumbes en los negocios que no estaban preparadas para tales cambios continuos o no han tomado en serio el peligro que estás representan.

Muchas empresas en distintas partes del mundo vienen aplicando medidas contingenciales para poder superar este torbellino transformador apelando a la implementación de alta tecnología y al talento humano que alberga. Este último constituye el recurso más valioso que genera productividad, mejoras continuas,

satisfacción al cliente y prestigio a la organización. He ahí que radica su gran importancia porque este recurso interacciona con la logística, la tecnología, los clientes, las máquinas y por ende con la sociedad.

En España, las empresas están rediseñando las necesidades del talento humano, es decir están dándole el valor principal, velando por que este talento humano permanezca en la organización. Para ello, les están proveyendo de un ambiente laboral agradable, satisfaciendo sus necesidades laborales y personales e inclusive familiares. Las empresas buscan conseguir colaboradores que tengan competencias laborales que ahora son más valorados en el mercado, a saber: formación constante, experiencia internacional, trabajo en equipo, orientación al cliente, orientación a los resultados, valor agregado, polivalencia (Europa press, 2016).

En el Perú, las empresas están transformándose gracias al uso de alta tecnología y sobre todo a la era digital, esto como producto del aprendizaje obligado al ingresar empresas trasnacionales y extranjeras con mejores estándares de calidad de trabajo y organización. Tenemos que la mayoría de las empresas que han optado por este cambio son las financieras y banca de consumo. La realidad es que la mayor parte de las empresas peruanas aún se resisten a adoptar mayor tecnología y más aún a valorar al talento humano que acoge. Las competencias laborales más solicitadas tienen que ver con las habilidades blandas, que son las habilidades sociales que facilitan al colaborador comunicarse y relacionarse de manera efectiva con sus compañeros de labores, haciendo posible un clima laboral ameno y una mejor comunicación entre jerárquicos y subordinados, además de una buena interacción entre colaboradores y clientes (Michilot, 2019).

En la región Lambayeque, en la parte norte del Perú, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) está aplicando con éxito un programa para mejorar las competencias laborales de cientos de lambayecanos. Es decir, viene potenciando los conocimientos técnicos y tecnológicos, además de los comportamientos individuales y destrezas para elevar la productividad y estándares de calidad de los productos en el boom exportador que vive esta región del Perú. Lambayeque viene creciendo de forma exponencial en el auge exportador con productos agrícolas, agroindustriales, y gastronómicas (Andina, 2018).

El estudio llevado a cabo en una empresa agroindustrial en la región Lambayeque, país Perú, en el presente año 2020 se precisó las siguientes manifestaciones: constantes cambios inusuales en la alta dirección, paralizaciones laborales, deficiente logística, a los trabajadores se les adeuda varios meses, clima laboral confrontacional de trabajadores contra los directivos, baja productividad, desmotivación de los colaboradores. El problema de estudio formulado es: "Deficiencias en la gestión del talento humano administrativo en la empresa agroindustrial, limita los niveles de desarrollo de las competencias laborales". El objeto de estudio es el proceso de desarrollo del talento humano administrativo, y su campo de acción es la dinámica del citado proceso. Tiene como objetivo general determinar cómo las deficiencias de gestión del talento humano administrativo influyen en los niveles de desarrollo de las competencias laborales en una empresa agroindustrial, fundamentado teóricamente en el proceso de desarrollo del talento humano y su dinámica, a la vez diagnosticó el estado actual de las competencias de los colaboradores administrativos.

La hipótesis es la siguiente: Las estrategias de desarrollo del talento humano mejoran los niveles de competencias laborales en los colaboradores de la empresa agroindustrial.

REVISION DE LA LITERATURA

Para poder entender lo que es el talento humano y las competencias laborales, se ha revisado varios autores quienes aportaron en este campo de estudio y del cual se ha respaldado la presente investigación. El talento humano tiene asiduas competencias laborales que contribuyen al buen desempeño de la organización en el mercado abarcado.

Alles (2005) define talento humano como el conjunto de conocimientos y las competencias que distingue al trabajador haciendo exitoso su desempeño en el puesto de trabajo (p.57).

Cejas (2017) sobre Gestión del talento humano manifiesta que es el agregado de acciones, estrategias relacionadas al personal trabajador considerando el proceso desde la selección, desempeño y desarrollo, hasta el retiro dentro de la organización con tal de garantizar su alto rendimiento en la organización.

Spencer y Spencer (citado por Pérez Capdevila, 2017) define competencia como el conjunto de características donde se destacan la motivación, los rasgos psicofísicos, las sapiencias y destrezas. Reconocen el concepto de competencia citando a Parry (1996) que: "competencia es el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes..., que tiene correlación con la actuación en el trabajo, el cual puede ser medido..., y que pueden ser perfeccionados por medio de acciones formativas y de desarrollo" (Olaz Capitán, 2018).

Alles (2005) explica que los conocimientos son saberes, ciencias, sapiencias, adquiridas para entender o comprender en base a la razón. Mientras que las habilidades son las destrezas, artes, adquiridas por el individuo para desarrollar con éxito alguna acción o fin. Y por último que las actitudes son la manera de pensar o posturas de los individuos de acuerdo a sus valores, creencias y estados de humor.

Fernandez López (2017) expone que este desarrollo tiene que ver con todas las actividades que se han enmarcado en planes de formación donde se mide el potencial del colaborador, los problemas laborales, sus aspiraciones y su desempeño en el trabajo. La gestión del talento humano persigue optimizar el desempeño del colaborador y anticiparse a los problemas que se originan en el quehacer laboral.

Espín Oleas (2017) después de haber analizado diversos conceptos respecto al desarrollo del talento humano, la define como la administración de los recursos humanos, plasmando un compilado de políticas y tareas necesarias para lograr dirigirlos con éxito desde su ingreso a la organización hasta su cese por jubilación. Es decir, hace que los colaboradores a través de estas estrategias logren elevar sus desempeños en el trabajo y puedan fidelizarse con la empresa.

Perdiguero Jiménez (2016), sostiene que las empresas para que sean innovadoras tienen que tener personal muy calificado, con elevadas competencias laborales, y que la experiencia profesional de los colaboradores es el punto de partida en la formulación de un plan estratégico. El desarrollo del

talento humano es posible gracias a las sesiones formativas continuas para potenciar las competencias de los trabajadores y que redundarán en un óptimo desempeño.

McClelland (citado por Olaz Capitán, 2018) establece que competencia es todo aquello que realmente causa un rendimiento superior en el puesto de trabajo. Luego, propuso un diseño y medición de competencias en base a los siguientes encuadres: ámbito laboral, las características personales, las capacidades, los conocimientos, habilidades, conductas y comportamientos. Consideró diversos tipos de técnicas y herramientas para seleccionar competencias: técnica de incidentes críticos, la rejilla de Kelly, técnica de grupo nominal, Feedback 360 grados, simulación de condiciones, focus group, encuestas, entre otras. Propuso un modelo de gestión por competencias para la gestión del talento humano, el mismo que envuelve a las competencias específicas (disciplinarias, profesionales, académicas) y las transversales (instrumentales, personales, sistémicas).

Sobre competencias, Alles (2016) manifiesta que las competencias son aquellas características de personalidad en comportamiento, que genera un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. Hace mención a las competencias concernientes habilidades blandas, conocimientos y destrezas técnicas y digitales. Plantea un modelo de competencias tomando como base la información estratégica de la empresa: visión, misión, estrategias; luego establece un diccionario de competencias y por último la asignación de competencias a los puestos de trabajo. Cabe mencionar, que tomo interés en las competencias cardinales (generales) y las competencias específicas por área.

Sobre la gestión del talento humano, Naumov García (2018) alegó que esta comprende planear, organizar y dirigir el total de los procesos de recursos humanos, la cual envuelve las fases de reclutamiento, selección, contratación, desarrollo y cese del colaborador; comprendiendo las compensaciones, sueldos, prestaciones y otras que le asisten. Manifiesta que se debe contemplar en el desarrollo profesional su crecimiento dentro de la organización, fortalecimiento de sus capacidades, darle un clima laboral agradable, seguridad e higiene laboral, plan de carrera, beneficios de salario emocional. Propone un modelo que comprende: identificar a la gente clave, elaborar un plan de capacitación, implementar el plan de desarrollo y capacitación.

METODOLOGÍA

La presente investigación es no experimental, se enmarcó dentro del diseño descriptivo y propositivo con la finalidad de dar solución a problemas fundamentales y, al mismo tiempo, contribuir un conocimiento en el campo científico (Giler, 2015:1).

El método teórico es histórico-lógico, vinculado a la tendencia histórica del proceso de desarrollo del talento humano. También es análisis-síntesis; abstracción-concreción porque considera los compendios teóricos. Además, es hipotético-deductivo porque envuelve una hipótesis con sus variables, las mismas que fueron operacionalizadas.

La población de estudio la comprende 40 colaboradores del área administrativa de la empresa agroindustrial, y el tamaño de la muestra es de 27 colaboradores, siendo a propósito, puesto que es representativa (67.5%) de la población.

Se empleó como técnica la encuesta, y su instrumento es el cuestionario estructurado, donde se midió 15 competencias laborales y que son requeridas actualmente en el mundo empresarial, las cuales son:

Competencias laborales y sus dimensiones

<i>Dimensión: Actitud</i>	<i>Dimensión: Conocimiento</i>
Adaptabilidad y flexibilidad	Calidad de trabajo
Colaboración	Profundidad en el conocimiento de productos
Motivación	Capacidad de Planificación y de organización
Orientación a los resultados	Conocimiento de la industria y del mercado
Comunicación eficaz	<i>Dimensión: Habilidad</i>
Aprendizaje continuo	Habilidad analítica
Confianza en sí mismo	Iniciativa - Autonomía
	Credibilidad técnica
	Trabajo en equipo

Estas 15 competencias están ubicadas en tres dimensiones: actitud, conocimiento y habilidad. El instrumento se ha sometido al análisis estadístico de Confiabilidad para determinar su validez, en este caso el Alfa de Cronbach, cuyo resultado arrojó 0,995 que es una cifra muy cercana al 1, siendo considerada Excelente y Muy confiable (George & Mallery, 2003).

La escala fue elaborada por el autor a partir de Alles (2016) contemplando solo cuatro grados, las cuales están de menor a mayor valor: 1 es mínimo, 2 es regular, 3 muy bien, 4 es excelente. Los datos fueron analizados utilizando la herramienta estadística SPSS IBM22, siguiendo los criterios de rigor científico y criterios éticos.

RESULTADOS

Los datos procesados en la investigación arrojaron los siguientes resultados (ver tabla 1).

Tabla 1. Dimensión Actitud

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Adaptabilidad y flexibilidad	27	1	4	2,96	,808
Colaboración laboral	27	1	4	2,07	1,141
Motivador	27	1	4	2,59	1,118
Orientación a los resultados	27	2	4	3,15	,662
Comunicador eficaz	27	2	4	3,00	,734

Aprende continuamente	27	1	4	2,26	,944
Confianza en sí mismo	27	2	4	3,33	,679
N válido (por lista)	27				

Como lo indica la tabla 1, la competencia que más sobresale es, confianza en sí mismo con una media de 3,33, el cual denota que el colaborador se siente seguro y confiado de realizar una labor en la empresa. Con respecto a la orientación de resultados la media fue 3,15, lo cual es un indicador que el colaborador trabaja en función de orientación al resultado. En lo que concierne a la competencia comunicador eficaz la media fue de 3,0.

Esto demuestra que el talento humano administrativo que labora en la empresa agroindustrial tiene bien desarrollada estas competencias y que los colaboradores se tienen confianza en sí mismo, tienen en cuenta la orientación de resultados y mantienen una buena comunicación y relación con sus compañeros, logrando el cumplimiento de las tareas y a la vez generando un clima laboral ameno.

En cambio, en lo que concierne en la competencia adaptabilidad y flexibilidad la media es 2,96 y, en la competencia motivador, la media es 2,59, lo cual es un claro indicador que aún se debe mejorar. Con lo que respecta a las dos competencias restantes, aprende continuamente y colaboración laboral, los resultados fueron 2,26 y 2,07. Esto obliga a que se tome en cuenta dentro de la estrategia de desarrollo del talento humano, porque esta implica que los colaboradores puedan estar dispuestos a trabajar en equipos de trabajos multi-áreas y/o multiniveles, a compartir conocimientos sin egoísmos, a resolver voluntariamente problemas de otros sin que estos se lo pidan. Además, implica que los colaboradores siempre estén tratando de llevar un aprendizaje continuo para superación personal y laboral.

Tabla 2. Dimensión Conocimiento

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Calidad de trabajo	27	2	4	3,00	,734
Conocimiento del producto	27	1	4	2,37	,884
Plan y organización	27	1	4	2,22	1,155
Conocimiento del mercado	27	1	4	2,26	,984
N válido (por lista)	27				

En la dimensión conocimiento (tabla 2), la competencia que sobresale con una media promedio de 3,00 es calidad de trabajo. Esto demuestra que el talento humano administrativo que labora en la empresa agroindustrial tiene bien desarrollada esta competencia y que los colaboradores hacen bien su tarea o trabajo asignado, a la vez que van mejorando la calidad e inclusive por encima de los estándares de calidad establecidos por la organización. Al garantizarse la calidad de trabajo, la organización tiende a premiar o motivar de forma benéfica al colaborador.

En cambio, las tres competencias restantes que tienen una media promedio menor de 3,00 son: conocimiento del producto, con una media de 2,37; plan y organización, con una media de 2,22; conocimiento del mercado, con una

media de 2,25. No tener bien desarrolladas estas competencias (falta desarrollarlas) obliga a que se tome en cuenta dentro de la estrategia de desarrollo del talento humano porque esta implica que los colaboradores puedan conocer bien el producto para poder entender y satisfacer las exigencias de los clientes; haciendo esto la empresa tendrá buenas ventas y un auge económico. Por otro lado, los colaboradores que no sepan organizarse en sus tareas o no lo plasmen en pasos secuenciados (plan), será difícil que superen el tiempo, la calidad, mejoras en su puesto de trabajo.

Tabla 3. Dimensión Habilidad

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Habilidad analítica	27	1	4	2,37	1,079
Iniciativa y autonomía	27	1	4	2,59	,931
Credibilidad técnica	27	1	4	2,19	1,039
Trabajo en equipo	27	1	4	2,74	1,095
N válido (por lista)	27				

En la tabla 3 se indica que las competencias tienen una media menor a 3,00, siendo la media más alta 2,74, que concierne a la competencia trabajo en equipo. La competencia trabajo en equipo tuvo una media de 2,74, y con lo que respecta a las competencias habilidad analítica y credibilidad técnica, obtuvieron una media de 2,37 y 2,19. Esto demuestra que el talento humano administrativo que labora en la empresa agroindustrial debe mejorar en estas competencias para beneficio del colaborador y de la empresa. Por ello, esto obliga a que se tome en cuenta dentro de la estrategia de desarrollo del talento humano, porque esta implica a que los colaboradores puedan hábilmente analizar y entender una situación o hecho en lo laboral, también saben determinar las causas que originan los problemas, procesar bien la información, y exponerla de manera clara y coherente. Por otro lado, los colaboradores que se conviertan en credibilidad técnica, se convierten en referentes dentro de la organización, adquieren liderazgo, e imparte confianza a los demás colaboradores; saben resolver con precisión los problemas y siempre aceptan nuevos retos.

Tabla 4. Dimensiones generales

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
ACTITUD	27	1,57	4,00	2,7672	,69099
CONOCIMIENTO	27	1,25	4,00	2,4630	,81366
HABILIDAD	27	1,00	4,00	2,4722	,90759
N válido (por lista)	27				

Fuente propia

En términos generales, a nivel consolidado (tabla 4), la dimensión actitud alcanza una media promedio de 2,76, la competencia conocimiento 2,46 y la competencia habilidad una media promedio de 2,47. Esto es un indicador que para un mejor desarrollo de aquellas competencias mencionada, es importante que sean parte de la estrategia de desarrollo del talento humano porque el

mercado empresarial exige, el uso de nuevas tecnologías y la aplicación de la era digital, el desarrollo de habilidades empresariales y una buena motivación. Estas conciernen al conocimiento y la habilidad/destreza para manejarlas, para el éxito laboral y empresarial.

DISCUSIÓN

Tomando en cuenta estos hallazgos, podemos dar por acierto la hipótesis que establece que las estrategias de desarrollo del talento humano mejoran los niveles de competencias laborales como lo sostienen Alles (2016) y Olaz (2019), en cuanto a competencia y estrategia, pues expresaron que desarrollar las competencias en el talento humano requiere de una estrategia basada en tres pilares: selección, desempeño y desarrollo. Con respecto a la obra de la autora, el presente estudio concuerda con el modelo de competencias que ella ha propuesto en cuanto a considerar las habilidades blandas y la medición por grados establecidos. Con respecto a lo mencionado por Olaz (2019), este estudio concuerda que para medir las competencias se deben utilizar diversos tipos de técnicas y herramientas; el estudio consideró la encuesta y su cuestionario estructurado, aunque existen otras que el mismo autor hace referencias entre las que tenemos: técnicas de incidentes críticos, la rejilla de Kelly, técnica de grupo nominal, feedback 360 grados, simulación de condiciones y otras. Los autores de la presente investigación consideran necesario aplicar una combinación de las técnicas para mejorar los resultados al evaluar las competencias laborales de los colaboradores.

Por su parte, Alles (2015) plantea tres grupos de competencias (cardinales, gerenciales y específicas por área), haciendo una medición de las competencias en base a grados: necesidad de desarrollo, competente, altamente competente y modelo de rol. Este estudio concuerda con la medición en cuatro grados y la clasificación grupal de las competencias en dimensiones; se ha tomado en cuenta los siguientes grados: mínimo; regular; muy bien; excelente.

En tanto, Bermejo (2017) sostiene que las competencias deben ser definidas en la unidad de trabajo para mejorar la organización del trabajo, el desempeño y la satisfacción de los colaboradores. Este estudio concuerda con el autor, y sostiene que la gestión por competencias dará dinamismo a la organización y también presencia sostenible en el mercado, por cuanto se ha considerado las competencias más solicitadas actualmente por las empresas en el mundo y que se insertan bien con el avance tecnológico y las TIC. Reafirmamos que es en la unidad de trabajo donde se definen las competencias importantes y sobre todo necesarias para cada tipo de organización.

Cejas (2017) plantea que las competencias son fundamentales en la gestión de recursos humanos para mejorar las relaciones laborales y aportar al éxito organizacional. Por lo que considera fundamental aplicar acciones y estrategias en el proceso de selección, desempeño y desarrollo de los colaboradores. Este estudio concuerda con el autor, y prepondera que las competencias son la base principal en la gestión del talento humano, por lo que se ha enfocado en aportar una estrategia que permita desarrollar las competencias laborales (proceso de desarrollo) en cada ámbito abarcado: actitud, conocimiento, habilidad.

CONCLUSIONES

La investigación se fundamentó mediante teorías diversas de autores de reconocimiento en el proceso de las competencias del talento humano y sus características.

Se caracterizó las tendencias históricas del proceso de las competencias del talento humano y se ha tomado en cuenta las competencias más solicitadas por el ámbito empresarial actualmente.

El diagnóstico realizado mediante la técnica de encuesta e instrumento ha demostrado que existen deficiencias en las competencias del talento humano de la empresa agroindustrial, y estas están en las tres dimensiones del presente estudio.

El aporte ha sido validado bajo el criterio de tres expertos en el tema, quienes dieron validez buena.

En la dimensión actitud, se encontró deficiencias en las siguientes competencias laborales: colaboración laboral y aprendizaje continuo.

En la dimensión conocimiento, se encontró deficiencias en las siguientes competencias laborales: conocimiento del producto, plan y organización, conocimiento del mercado.

En la dimensión habilidad, se encontró deficiencias en las siguientes competencias laborales: habilidad analítica, y credibilidad técnica.

La conclusión final es que dichas deficiencias tuvieron su implicación en los colaboradores, manifestando malestar y poca motivación en su desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2005). *Desarrollo del Talento Humano: Basado en competencias*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Alles, M. A. (2016). *Selección por competencias: atracción y reclutamiento en las redes sociales: entrevista y medición de competencias*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Andina. (24 de 01 de 2018). Andina. Obtenido de Andina Perú: <http://www.andina.pe/agencia/noticia-lambayeque-ministerio-trabajo>
- Cejas, M. (2017). *Gestión de los recursos humanos: Un enfoque estratégico en el marco de las competencias laborales*. Revista UTC, 14-23.
- Espín Oleas, M. E. (2017). *Modelo para la gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los docentes y directivos de la Universidad Nacional de Chimborazo*. La Habana, Cuba: Editorial Universitaria del Ministerio de Educación Superior de Cuba.
- Europa press. (19 de 05 de 2016). Europa Press. Obtenido de Economía Finanzas: <http://m.europapress.es>
- Fernández López, F. (2017). *Apoyo administrativo a la gestión de Recursos Humanos*. San Millán: Tutor Formación.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0. Boston: Allyn & Bacon.
- Michilot, A. (19 de 08 de 2019). *Gestión*. Obtenido de Management & Empleo: <http://www.gestión.pe/economia/management-empleo>

- Naumov García, S. L. (2018). *Gestión e innovación total del capital humano*. Ciudad de México: Editorial Patria Educación.
- Olaz Capitán, {. (2018). *Guía práctica para el diseño y medición de competencias profesionales*. Madrid, España: Esic.
- Perdiguero Jiménez, M. Á. (2016). *Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos*. Andalucía, España: IC Editorial.
- Pérez Capdevila, J. (2017). *Definición, medición y mapas de competencias laborales*. La Habana, Cuba: Universitaria.

ACKNOWLEDGMENT

Agradecemos a los profesores Patricia Chavarry y Francisco Morisaki por sus continuos consejos e inspiración. Agradecimiento a la Universidad Señor de Sipan, mi casa de estudio y a la Escuela de Posgrado, donde me han facilitado mi formación académica.

DECLARATION OF CONFLICTING INTERESTS

The authors declared no potential conflicts of interest with respect to the research, authorship, and/or publication of this article.

FUNDING

The author received no financial support for the research, authorship, and/or publication of this article.

Cita recomendada

Morisaki Mego, J.D.; Chávarry Ysla, P.R. & Morisaki Mego, F.P. (2020). Strategy for human talent and job skills in an agro-industrial company. *Journal of Management and Business Education*, 3(3), 297-307. <https://doi.org/10.35564/jmbe.2020.0018>
